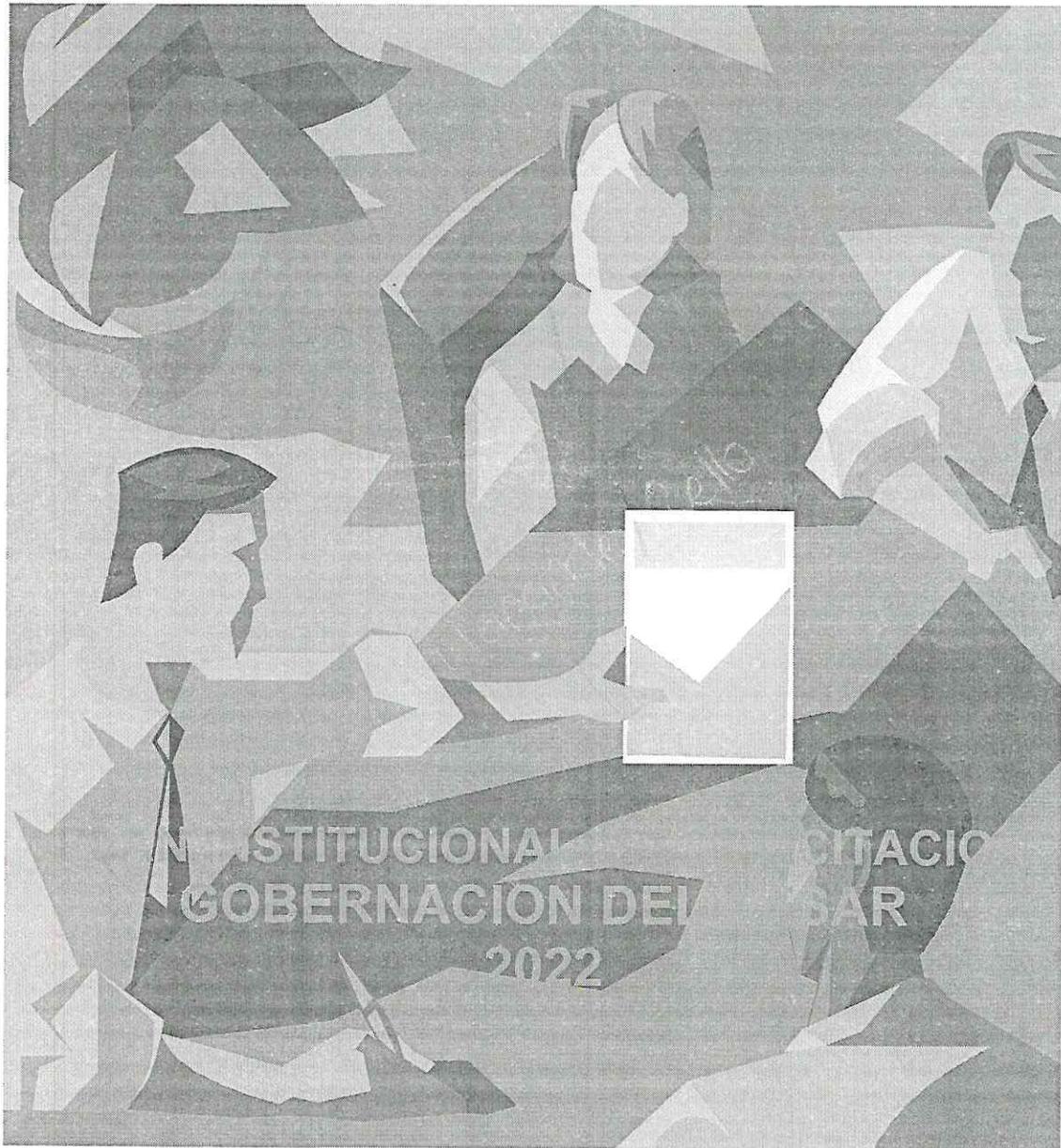




LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
GOBIERNO MUNICIPAL





LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
GOBIERNO DEPARTAMENTAL

¿QUÉ ES EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC?

Es la visión sistémica para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico; que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor, tanto individual como colectivamente, en todas las entidades públicas del país.



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR

INDICE

- 1. MARCO NORMATIVO**
- 2. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR**
 - 2.1. Objetivos específicos
- 3. DEFINICIONES**
 - 3.1. Competencias
 - 3.2. Capacitación
 - 3.3. Formación
 - 3.4. Educación no Formal (Educación para el trabajo y desarrollo Humano)
 - 3.5. Educación Informal
 - 3.6 Educación Formal
- 4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN**
- 5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS**
 - 5.1. Conceptuales
 - ✓ La Profesionalización del Empleo Público
 - ✓ Desarrollo de Competencias Laborales
 - ✓ Enfoque de la formación basada en Competencias
 - 5.2. Pedagógicos
 - ✓ La educación basada en problemas
 - ✓ El Proyecto de Aprendizaje en Equipo
 - ✓ Valoración de los Aprendizajes
- 6. EJES TEMATICOS**
 - 6.1. Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación
 - 6.2. Eje 2 Creación del Valor Público
 - 6.3. Eje 3 Transformación Digital
 - 6.4. Eje 4 Probidad y Ética de lo Público
- 7. PROGRAMA DE BILINGÜISMOS**
- 8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL GOBERNACIÓN DEL CESAR.**
 - Inducción
 - Reinducción
 - Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
2004-2011-2015-2019-2022

9. CONSOLIDADO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL
-PAE- 2022
 10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN
 11. EJECUCIÓN
 12. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC
 13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
- 13.1. Evaluación del impacto de la Capacitación



1. MARCO NORMATIVO

- ✓ **Decreto 1567 de Agosto 5/1998** por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - " Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral"

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

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.

...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

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

- ✓ **Decreto 1227 de Abril 21/ 2005** por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

CAPITULO I Sistema nacional de capacitación.

Artículo 65:" Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
TEL: 052 438 2100000

Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”

Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

- ✓ **Ley 1064 de Julio 26/2006** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación-
Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- ✓ **Decreto 4665 de noviembre 29/2007.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- ✓ **PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION – para el desarrollo y la profesionalización del servidor público** - incorpora elementos teóricos para que las entidades mejoren su gestión mediante la innovación para la retención y transferencia del conocimiento, así como para la optimización de recursos y maximización de beneficios.

Igualmente, el aprendizaje organizacional y el uso de metodologías pedagógicas diversificadas, así como la formación descentralizada, son aportes a los esquemas pedagógicos diferenciales del Plan. En relación con los mecanismos de seguimiento y evaluación se describen las características del sistema de evaluación de la capacitación con relación al plan operativo y estratégico de la entidad.



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
www.gobcesar.gov.co

2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL GOBERNACIÓN DEL CESAR.

Capacitar a los funcionarios de la Gobernación del Cesar con el fin de lograr el fortalecimiento de sus competencias laborales, sus capacidades, destrezas, habilidades, y valores, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- ✓ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias individuales en cada uno de los servidores.
- ✓ Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- ✓ Mejorar el desempeño de los servidores públicos



3. DEFINICIONES

3.1. Competencia

“Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2021 - GOBERNACIÓN DEL CESAR).

3.2 Capacitación

Es 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.

Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

3.3 Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

3.4 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural.

3.5 Educación Informal

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

3.6 Educación Formal.

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



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación, en la Gobernación del Departamento del Cesar, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Administración Departamental.



5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1. Conceptuales

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

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales 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. Pedagógicos

Las estrategias que se utilizarán por la Administración Departamental, para la implementación del plan de capacitación PAO y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar de acuerdo a la cartilla Plan Nacional De Formación y Capacitación Para El Desarrollo Y Profesionalización Del Servidor Público:

- Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas del buen gobierno a los servidores públicos, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades y a quienes son elegidos por voto popular
- Diseñar programas pedagógicos para la difusión sobre el acuerdo de paz y su implementación, así como en la no estigmatización y la no discriminación.
- Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre derechos humanos, cultura ciudadana, ética de lo público, cultura democrática y de la legalidad.
- Promover estrategias para aumentar la comprensión de la participación ciudadana como una alternativa eficaz para la expresión de intereses, resolución de conflictos y defensa de los derechos humanos en los servidores públicos.
- Formar y capacitar a servidores públicos sobre la prevención de las infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH) y graves violaciones a los derechos humanos, en el marco del escenario de posconflicto a nivel territorial.



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
www.gob.cesar.gov.co

- Diseñar e implementar un mecanismo de medición del impacto del fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos a nivel nacional y territorial para la prevención de infracciones al DIH y los DDHH.

El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
DIRECCIÓN DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

6. EJES TEMATICOS.



6.1 Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno". Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017), las entidades deben desarrollar sus capacitaciones sobre los siguientes temas:

- Competitividad e innovación



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
www.gob.cesar.gov.co

- Razonamiento matemático
- Ciudades sostenibles
- Big data
- Economía Naranja
- Cambio cultural para la experimentación
- Análisis de indicadores y estadísticas
- Pensamiento complejo

6.2 Eje 2. Creación del 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 satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. Las entidades deben desarrollar sus capacitaciones sobre los siguientes temas:

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Análisis de impacto normativo
- Modelos de Seguimiento a la inversión pública
- Seguridad ciudadana
- Asociaciones público-privadas
- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
- Gerencia de proyectos
- Formulación de proyectos bajo MGA

6.3 Eje 3. Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

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

Conscientes de que la esencia y el motor del servicio público es el ciudadano, debemos entender que la transformación digital no es una opción para nosotros, es un hecho que debemos afrontar y resolver. Para ello se debe fortalecer estratégicamente la interacción



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
GOVERNMENT OF CESAR

de las instituciones con el ciudadano y en consecuencia entre estas. La experiencia de los ciudadanos con las instituciones debe cambiar. El ciudadano debe sentir que su calidad de vida mejoró cada vez que se acercó a la administración pública en busca de un servicio. El tema es tan estratégico para nuestra sociedad que la Transformación Digital corresponde a uno de los pactos plasmados en el Plan Nacional de desarrollo “El Pacto por la Transformación Digital” cuyo lema reza “Gobierno, empresas, universidades y hogares conectados con la Era del Conocimiento”.

El Gobierno Digital está inmerso en el desarrollo de las políticas de Gestión y Desempeño Institucional, concebido como una herramienta dinamizadora en lo relacionado con el uso de los medios electrónicos y, en general, de tecnologías de información y comunicaciones, siguiendo los lineamientos definidos por el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. La medición y el seguimiento a la estrategia de Gobierno Digital es fundamental para que las entidades orienten sus decisiones e inversiones en TIC. las entidades deben desarrollar sus capacitaciones sobre los siguientes temas:

- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Análisis de datos para territorios
- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Ética en el contexto digital
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías

6.4 Eje 4 Probidad y Ética de lo Público

Fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión pública, el cual busca desarrollar las competencias comportamentales para el sector público, orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público.

El principal objetivo de los ejes temáticos propuestos está enmarcado en agregar valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

Los ejes temáticos se trabajarán en las tres dimensiones de competencias: Ser, Saber, Hacer, con el fin de garantizar la consolidación del aprendizaje y el impacto esperado. las entidades deben desarrollar sus capacitaciones sobre los siguientes temas:

- Lenguaje claro
- Comunicación asertiva
- Empatía y solidaridad
- Agencia individual y coaliciones
- Ética de lo público



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
CORPORACIÓN ADMINISTRATIVA

- Competencias comportamentales
- Resolución de conflictos de interés
- Vocación de servicio
- Diversidad e inclusión en el servicio público
- Resiliencia y solución pacífica de conflictos

7. PROGRAMA DE BILINGÜISMO EN LA ENTIDAD

A partir de la necesidad de fortalecer la posición estratégica de Colombia frente al mundo, determinada por los tratados de libre comercio, la globalización de las industrias culturales y el desarrollo de la sociedad del conocimiento, el gobierno tiene el compromiso fundamental de crear las condiciones para desarrollar en los colombianos competencias comunicativas en una segunda lengua. Nuestro programa de bilingüismo se propone elevar los estándares de la enseñanza de una lengua extranjera en todos los funcionarios de la planta global de la Gobernación que deseen estudiar. Adicionalmente, buscamos un compromiso de diversos sectores con la promoción de una segunda lengua, pues el desafío es para todo el país.

8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA GOBERNACION DEL CESAR

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

Cubre los siguientes subprogramas:

a. Inducción

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Gobernación del Cesar.

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario a la entidad, a través de una serie de charlas que se dictaran en una jornada de acuerdo con la programación que se disponga para tal fin.

El Líder de Gestión Humana o el funcionario que él designe, será el (la) encargado(a) de éste procedimiento y dará a conocer la Estructura de la entidad, su Misión y Visión, Estructura Administrativa, Principios y Valores, funciones generales de las Sectoriales.



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
www.gob.cesar.gov.co

La inducción en el puesto de trabajo la realiza el funcionario que lo ocupaba en caso de ser reemplazo por concurso o en quien determine el Jefe de la Sectorial u Oficina cuando sea vacante definitiva.

b. Reinducción.

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Administración Departamental. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

(Anexo 1-Cronograma actividades Inducción-Reinducción)

c. Plan Institucional de Capacitación – PIC – 2022

El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos 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.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de expectativas sobre Bienestar, Salud Ocupacional y Capacitación.

- Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional.
- Determinar las líneas programáticas para enmarcar las capacitaciones.
- Programar el PIC
- Ejecución del PIC.

(Anexo 1-Cronograma actividades Programa de Capacitación)



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
GOBIERNO DEPARTAMENTAL

9. CONSOLIDADO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 2022

Una vez consolidadas las necesidades de capacitación se procede a elaborar el Plan Institucional de Capacitación (ver anexo)

10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas en las diferentes encuestas.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

Además, se puede observar que temas y actividades de capacitación requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, en este caso se elabora un cuadro donde encontraremos la consolidación de la información de los facilitadores externos en el cual se contempla los siguientes aspectos:

Con lo expuesto anteriormente, se presenta esta información consolidada a la Comisión de Personal con el fin de que puedan contar con las suficientes herramientas para que puedan determinar cuáles serán los proyectos aprobados y conformaran el Plan Institucional de Capacitación - PIC-.2022.

11. EJECUCIÓN

Se informa mediante comunicado interno a las diferentes dependencias que presentaron sus proyectos su aprobación o no y las acciones a seguir.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional asignado del grupo de Gestión Humana trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en el proyecto y realizará el respectivo seguimiento.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, se realizarán los pasos establecidos en el Manual de Contratación para proceder.

12. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores que se trabajaran son:

- # de eventos de capacitación efectuados/ # de eventos programados
- # de asistentes/ # de asistentes invitados



(Anexo N° 3 Indicadores para evaluar la gestión del PIC)

13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite mirar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

13.1 Evaluación del impacto de la capacitación

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se presentará un informe.

Se firma el presente estudio a los 11 días del mes de enero del 2022

Lina Fernandez Cuello
LINA MARIA FERNANDEZ CUELLO
Líder Programa Gestión Humana

Proyectó:	Ada Luz Vanstrahlen vides – Profesional Universitario (e)	<i>Ada Luz</i>
Revisó:	Jonny Olivella, Prof. Especializado (e)	<i>Jonny</i>
Los arriba firmantes declaran que el documento proyectado se encuentra ajustado a las disposiciones legales, por lo cual bajo nuestra responsabilidad presentamos para firma.		



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
www.gob.cesar.gov.co

ANEXO N° 1

LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL - PAO – 2021:

Hay 4 ejes importante que Trabajaremos; Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación De Valor Publico, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público:

- Fortalecimiento a la Gestión Institucional: Innovación, entre otros.
- Sistemas de información y herramientas tecnológicas.
- Actualización Normativa.
- Cultura Organizacional: Gestión del Cambio, Ambiente Laboral, Vocación por el Ser-vicio, Ética del Servidor Público, entre otras.

COMPETENCIAS (DECRETO 2539 Art. 7 y 8)

Competencias Comunes a los Servidores Públicos:

- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Transparencia
- Compromiso con la Organización.

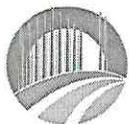
Competencias Comportamentales por nivel Jerárquico:

- Liderazgo
- Planeación
- Responsabilidad
- Toma de decisiones
- Iniciativa
- Aptitud
- Planeación
- Dirección y Desarrollo Personal
- Conocimiento del Entorno



CAPACITACIONES REALIZADAS EN EL 2021

FECHA	NOMBRE DE LA CAPACITACION	ENTIDAD CAPACITADORA	LUGAR	No. FUNCIONARIOS CAPACITADOS
1d 158469 17 de marzo	Capacitación virtual Asesoría Riesgos y Controles – Guía de Administración del Riesgo	Departamento Administrativo de la Función Pública	https://teams.microsoft.com/join/19%3ameeting_YjdhYmMxYmYtMDFmMy00ODVmLWI3YWEtMWU2NGI5ZDUxZjli%40thread.v2/0?context=%7b%22id%22%3a%225503aac2-7a15-46af-b520-2a675ad1df16%22%2c%22oid%22%3a%22895c1f50-9609-4f2c-99c9-e0353b437326%22%7d	18
Id 158580	Taller Participación Ciudadana en la Gestión Pública y Rendición de Cuentas	Departamento Administrativo de la Función Pública	https://teams.microsoft.com/join/19%3ameeting_ZTM0NjVkJkYTAtODZhZC00NzQzLTgzMmUtMDY5MWQ3ZWU1MjU5%40thread.v2/0?context=%7b%22id%22%3a%225503aac2-7a15-46af-b520-2a675ad1df16%22%2c%22oid%22%3a%22895c1f50-9609-4f2c-99c9-e0353b437326%22%7d	13
Id 159943 15 abril	Capacitación virtual Asesoría Riesgos y Controles - Guía De Administración del Riesgo	Departamento Administrativo de la Función Pública	https://teams.microsoft.com/join/19%3ameeting_YjdhYmMxYmYtMDFmMy00ODVmLWI3YWEtMWU2NGI5ZDUxZjli%40thread.v2/0?cont	32



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
www.gob.cesar.gov.co

			ext=%7b%22id%22%3a%225503aac2-7a15-46af-b520-2a675ad1df16%22%2c%22oid%22%3a%22895c1f50-9609-4f2c-99c9-e0353b437326%22%7d	
Id 160927 28 de abril	Taller Conflicto de interés		https://teams.microsoft.com//meetup-join/19%3ameeting_OTUyYjEwNzEtYjBiZS00MGJmLWE3NzQtY2I4YzIiY2U3ZWlw%40thead.v2/0?context=%7b%22id%22%3a%225503aac2-7a15-46af-b520-2a675ad1df16%22%2c%22oid%22%3a%22895c1f50-9609-4f2c-99c9-e0353b437326%22%7d	
Id 161714 10 mayo	1.MIPG 2.Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	Departamento Administrativo de la Función Pública	https://www.funcionpublica.gov.co/web/evalcurso-mipg https://www.funcionpublica.gov.co/web/evalcurso-integridad	161 163
Id 161859 13 de mayo	Aplicativo de la Ley 2013 de 2019	Departamento Administrativo de la Función Pública	https://www.youtube.com/user/webmasterdafp	
Id 162593	SIGEP I	Departamento Administrativo de la	link: https://teams.microsoft.com//meetup-	6



		Función Pública	join/19%3ameeting_MmU2NDImMWUtNDM1OS00Mjk0LWFhNzMtMzFkNzZIM2VmNjc0%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%225503aac2-7a15-46af-	
Id 162006 26 de mayo	1.Teletrabajo 2.Beneficios, ciberseguridad y proceso de implementación del teletrabajo 3. Importancia del Sg-sst	Ministerio de protección social	https://teams.microsoft.com//meetup-join/19%3ameeting_ZjgxNDYxNmEtOTI2MS00MzRILTk4YjUtNmI3YjczMmQyZmRj%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%2232302a27-c391-4383-8e3e-13dc03523f49%22%2c%22Oid%22%3a%22d2365541-f913-4893-90e1-	
Id 162867 31 de mayo	Gestión documental	Archivo	Presencial	15
Id 163262 8 de junio	Lenguaje claro	Departamento Administrativo de la Función Pública.	https://www.facebook.com/FuncionPublica Y este es el de YouTube https://www.youtube.com/user/webmasterdafa	117
Id 163375	Diplomado "Trato digno con	Departamento Administrativo de la	https://sirecec3.esap.edu.co/Cliente/Inscripcion?idCapacitacion=	11



9 de Junio 2021	enfoque de derechos y diferencial étnico a las comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palenqueras".	Función Pública.	<u>11670</u>	
Id 163807 17 junio	Avance Acuerdo de Paz y Proceso de Reincorporación	Agencia Para Reincorporación y Normalización (ARN)	https://us02web.zoom.us/j/84890434521?pwd=MFVKUjh0U1grOHVPSktBMVBRVzB0dz09	19
Id 164290 29 de junio	Manejo del Duelo.	CRUED	https://meet.google.com/dzb-upmp-vae	13
Id 161554 13 Julio	Sesión Acciones Preventivas Conflicto Interés	Departamento Administrativo de la Función Pública	https://teams.microsoft.com/l/meetup-join/19%3ameeting_ZjZjYjM2YzEtZWU5OS00NjhmLWE5YjAtYmE4Yjk4OTRiZWQ5%40thread.v2/0?context=%7b%22Tid%22%3a%225503aac2-7a15-46af-b520-2a675ad1df16%22%2c%22Oid%22%3a%22b0ac9a04-c390-4624-ac95-073149d598bd%22%7d	23
Id 165749	Derechos Fundamenta	Ministerio de Protección Social	https://tinyurl.com/yg8xfapz	11



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
www.gob.cesar.gov.co

21 de julio	les del Trabajo			
Id 168242 24 de agosto	Buenas Prácticas en Seguridad de la información	Oficina de sistemas, TIC y Gestión Humana	Se realizaron estas capacitaciones en todas las dependencias de la Gobernación del Cesar de manera presencial.	115
Id 171475 11 de octubre	Elaboración del presupuesto 2022	F&C consultores	Se hizo de manera presencial en el sala de juntas de la oficina de infraestructura	12
Id 171646 13 octubre	Socialización Código de Integridad del Servidor Público	Oficina de Gestión Humana	Se hizo entrega a cada servidor público de una cartilla del Código de integridad, en la cual hay una definición para cada valor y una lista de las acciones que orientan la integridad de nuestro comportamiento como servidor público	226
Id 174147 22 de noviembre	Curso virtual Lenguaje claro	Departamento Nacional de Planeación	https://escuelavirtual.dnp.gov.co/ <u>Cada funcionario está haciendo llegar su respectiva certificación</u>	82
Id 174980 1 diciembre	Capacitación Servicio al Ciudadano, Transparencia y Acceso a la Información Pública	TIC	Centro de información (Presencial)	5



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR

e				
Id 175027	Excel intermedio	COMFACESAR	COMFACESAR	15
1 diciembr e	Excel avanzado			15
	Ofimática empresarial			15
	Inducción	Bienestar Social	Se realizó de manera presencial	14



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
www.gob.cesar.gov.co

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022 (CONSOLIDADO)



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
www.cesar.gov.co

DETECCION DE NECESIDADES - 2022 DESCRIPCION AREA LINEAS PROGRAMA		
DESCRIPCION	AREA	LINEAS PROGRAMATICAS
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Meci	Fortalecimiento de la gestión institucional.
Integridad, Transparencia y Lucha Contra La Corrupción.	Meci	Fortalecimiento de la gestión institucional
Pensamiento y Sistemático y Analítico	Meci	Fortalecimiento de la gestión institucional
Análisis de Datos	Meci	Fortalecimiento de la gestión institucional
Gestión del Cambio	Meci	Fortalecimiento de la gestión institucional
Clima Laboral	Meci	Fortalecimiento de la gestión institucional
Norma ISO 27000-1	Meci	Fortalecimiento de la gestión institucional
Phyton	Meci	Fortalecimiento de la gestión institucional
Derechos Humanos	Meci	Fortalecimiento de la gestión institucional
Gestión Documental	Meci	Fortalecimiento de la gestión institucional
Ética y Transparencia	Meci	Fortalecimiento de la gestión institucional
Política Anticorrupción	Meci	Fortalecimiento de la gestión institucional
Inducción	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
2010 W. SOCIALMENTE JUSTO Y AVANZADO

Reinducción	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional
Clima laboral	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional
Políticas públicas	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional
Resolución De Conflictos	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional
Política de integridad (Código de Integridad y conflictos de intereses)	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional
Bilingüismo	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional
Pre pensionados	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional
Actualización en Contratación estatal, (Modalidades de selección, aplicación del Decreto 092/2017, Ley 1882/2018), Ley de Garantía - Aplicabilidad.	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Empresarial, Secretaria de Recreación y Deporte, Oficina de la mujer,	Actualización en normas
SECOP	Secretaría de Educación	Actualización en normas
Formulación de proyecto de inversión, bajo la Metodología General Ajustada – MGA Regalías. Del DNP.	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Empresarial. Secretaria de Recreación y Deporte	Fortalecimiento de la gestión institucional
Código de Integridad	Secretaria de Recreación y Deporte	Actualización en normas



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
GOBIERNO DEL CESAR

Gestión Documental	Secretaría de Recreación y Deporte	Actualización en normas
Ofimática	Infraestructura, Secretaría de Deporte, Educación	Fortalecimiento de la gestión institucional
Gerencia de proyectos	Oficina Asesora de Planeación	Fortalecimiento de la gestión institucional
Formulación de proyecto de inversión, bajo la Metodología General Ajustada – MGA	Secretaría de Recreación y Deporte	Fortalecimiento de la gestión institucional
Servicio al ciudadano	Jefe Oficina Asesora de Asuntos Internos, Gestión Humana	Actualización en normas
Transparencia y Acceso a la Información	TIC	Actualización en normas



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
www.cesar.gov.co

ANEXO N° 2
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
PIC 2022

OBSERVACIONES: Las fechas y temas de reinducción pueden estar sujetas a cambio, según las circunstancias. La inducción se realizará de acuerdo a los servidores que ingresen a la Administración Departamental, (Según el Decreto 1567 Art.7 literal a)...este proceso se puede iniciar durante los cuatros meses siguientes a su vinculación.



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
GOBIERNO DEPARTAMENTAL

CRONOGRAMA

CONSOLIDADO CAPACITACIONES SOLICITADAS

No.	SECTORIAL	N° DE PROYECTOS
1	Secretaria de Educación	7
2	Asunto internos	1
3	Secretaria de Infraestructura	1
4	Gestión Humana	2
5	Tic	1
6	Secretaria de agricultura y desarrollo empresarial	2
7	Secretaria de Deporte	5
8	Oficina de la Mujer	3
9	Meci	16
	TOTAL	38



ANEXO 1.

LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	CAPACITACIONES	MESES											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1.GESTION DEL CONOCIMIENTO Y DE LA INNOVACIÓN	Pensamiento y Sistemático y Analítico												
	Análisis de Datos												
	Gestión del Cambio												
	Clima laboral												
EJE 2. CREACION DE VALOR PUBLICO	Inducción												
	Reinducción												
	Gerencia de Proyectos												
	Ley 1952/19 Código Disciplinario												
	Actualización en Contratación estatal, (Modalidades de selección, aplicación del Decreto 092/2017, Ley 1882/2018), Ley de Garantía - Aplicabilidad												
	Secop												
	Pre pensionados												
	Políticas Públicas												
	Gestión de Riesgos												
	Auditoria basada en riesgo												
	Normas ISO 27000-1												
	Construcción de Indicadores												
Gestión Documental													



	Formulación de proyecto de inversión, bajo la Metodología General Ajustada – MGA Regalías. Del DNP																				
	Ética y transparencia																				
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG																				
	Proceso Contencioso Administrativo y Medios de Control, Responsabilidad Penal, Fiscal y Disciplinaria de los Funcionarios Públicos, Defensa Jurídica Eficaz del Estado																				
	Bilingüismo																				
EJE 3. TRANSFORMACION DIGITAL	Transparencia y Acceso a la Información																				
	Ofimática																				
	Phyton																				
EJE 4. PROBIIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	Atención al Ciudadano																				
	Política Anticorrupción																				
	Resolución de Conflicto																				
	Ética y Transparencia																				
	Integridad, Transparencia y Lucha Contra La Corrupción.																				
	Decreto Ley 403/20 Responsabilidad Civil																				
	Política de integridad (Código de Integridad y conflictos de intereses)																				



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
www.gob.cesar.gov.co

ANEXO 3

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC 2021

INDICADORES PARA EVALUAR PIC - GOBERNACION DEL CESAR

¿Qué evaluar?	Formula del Indicador	Evaluación Cuantitativa del Indicador
Implementación del PIC	12 de capacitaciones efectuadas/ 26 de capacitaciones programadas	$12/26*100$ 75%
Implementación del PIC	N° de servidores capacitados 280/N° de servidores de la entidad 340*100	$280/340*100$: 82%



CONTENIDO

INTRODUCCION	3
MARCO CONCEPTUAL	4,5
MARCO NORMATIVO	6,7
POLÍTICA ESPECÍFICA BIENESTAR	8
OBJETIVO GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
AREAS DE INTERVENCION	8
✓ ÁREA DE PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES	8
✓ ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL	9
SUBPROGRAMA DE PREPARACIÓN AL PREPENSIONADO	10
SUBPROGRAMA DE FINANCIACIÓN DE PREGRADO Y POSTGRADO DE LOS SERVIDORES	10
OTORGAMIENTO INCENTIVOS ACADEMICOS A LOS HIJOS DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEPARTAMENTAL	10
PLAN DE INCENTIVOS	10
✓ ESTRATEGIAS	11
CONSIDERACIONES GENERALES	11
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	11
EVALUACION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS AÑO 2020	11
ACTIVIDADES DESARROLLADAS 2021	12,13
INCENTIVO EDUCATIVO 2021	14
SUGERENCIAS ACTIVIDADES 2022	15,16
OBLIGACIONES	17
CRONOGRAMAS DE ACTIVIDADES 2022	18



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
www.gobcesar.gov.co

INTRODUCCION

El Programa Líder de Gestión Humana, anualmente implementa el Plan Institucional de Bienestar e incentivos 20221, apoyándose en los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

El Plan Institucional de Bienestar que se formula, se organiza a partir de las iniciativas de los servidores como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia y así mismo, permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la Administración Departamental.

Para la programación institucional y el manejo presupuestal, se definen los recursos previstos para atender las diferentes actividades.

El Plan, respetando las características propias de la Administración Departamental, guarda unidad conceptual y metodológica con las políticas institucionales, partiendo de la evaluación del programa del año inmediatamente anterior, del diagnóstico de necesidades, el análisis de la información, la planeación, la propuesta de seguimiento y la evaluación.

Debido al proceso de la pandemia COVID -19 que vive Colombia y el mundo entero desde los años 2020 y 2021, se han restringido en realizar muchas actividades para evitar las aglomeraciones.



MARCO CONCEPTUAL

El referente conceptual a partir del cual se formula el Plan está ligado con las disposiciones del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, que enmarca el Bienestar Social asociado con la concepción de Desarrollo a Escala Humana, que comprende el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elemento importante de la organización, reconociendo además que forma parte de un entorno social, de donde se desprende la estrecha relación con la misión institucional de la entidad como espacio para el desarrollo del hombre.

El Bienestar así concebido, se traduce en un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, y que a su vez incrementa los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro institucional.

En este sentido es preciso entender la relación del servidor con la organización a través de sus necesidades, para lo cual se tendrá como punto de referencia al autor Manfred Max-Neef, retomado por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, con su propuesta sobre Bienestar Social Laboral.

En primera instancia, tenemos las necesidades, entendidas como cualidades o atributos esenciales relacionados con la evolución, ya que son situaciones siempre presentes en el hombre y son de carácter universal. No sólo son carencias sino también potencialidades humanas que promueven el desarrollo individual y colectivo y que se relacionan con las prácticas sociales, formas de organización, modelos políticos y valores.

En segunda instancia están los satisfactores entendidos como las formas de ser, tener, hacer y estar relacionadas con estructuras. Es en sentido último el modo por el cual se expresa una necesidad. Incluyen las formas de organización, estructuras políticas, ritos sociales, categorías subjetivas, valores y normas, espacios, contextos, comportamiento y actitudes.

Finalmente, se encuentran los Bienes Económicos (artefactos, objetos, tecnologías), que se modifican, se diversifican y varían dependiendo de los estratos sociales.

El Plan de Bienestar integra estos conceptos de tal manera que se hace referencia a las necesidades detectadas a través del diagnóstico, así como a los satisfactores y bienes económicos disponibles, todo ello dentro de los lineamientos trazados por la Administración.

La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos definidos como capacitación, si no de los programas de Bienestar Social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos razón por la cual se incorpora en este Plan. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducentes a grados y títulos. La