

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

GOBERNACION DEL CESAR

2019

## 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. LINEAS PROGRAMATICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL – PAE – 2019**
- 7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL GOBERNACIÓN DEL CESAR.**
  - Inducción
  - Reinducción
  - Plan Institucional de Capacitación - PIC 2019-
- 8. CONSOLIDADO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL – PAE- 2019**

**9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

**10. EJECUCIÓN**

**11. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC**

**12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

12.1. Evaluación del impacto de la Capacitación

**ANEXOS PIC 2019**

## 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. 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 "

- ✓ **Decreto No. 682 de Abril 16 /2001** por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- ✓ **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.

2. 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 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 ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

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

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

- ✓ **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.

## **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.

### **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.

### **OBJETIVO DEL PROGRAMA DE INDUCCION**

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, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.

### **OBJETIVO DEL PROGRAMA DE REINDUCCION**

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 y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la Gobernación del Cesar.

Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Gobernación del Cesar.

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas	
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext			
1	Secretaría de Ambiente, Secretaría de Gobierno ;Asesora de planeación, Secretaría de Infraestructura ; Secretaria de Deportes, Oficina de la Mujer, Paz, Secretaría de Salud y Jurídica, Centro Regulador de urgencia y emergencia (Crue), Oficina de Gestión de Riesgo	Las oficinas: Jurídica y Disciplinario deben mantenerse actualizadas en el ámbito jurídico toda vez que son de apoyo al despacho del gobernador y a las demás sectoriales	Capacitación en actualización en Contratación estatal, ( Modalidades de selección, aplicación del Decreto 092/2017, Ley 1882/2018), Ley de Garantía	Actualizar a funcionarios de apoyo a la gestión de la Oficina Asesora de Asuntos Jurídicos, en fundamentos de administración pública en general y cumplir las labores asignadas a la misma por el Manual de Funciones y Competencias Laborales y por delegación de funciones del Gobernador del Cesar.		5	20	12	8		Cómo dar cabal cumplimiento a las diferentes normas en los procesos y procedimientos que se surtan en la entidad y que requieren ser conceptuados jurídicamente					
2	Oficina Asesora de Paz	Apropiar de los conocimientos necesarios para realizar adecuada atención diferenciada a las víctimas del conflicto	Capacitar en Ley 1448 de 2011, Acuerdo de Paz y su implementación	Definir estrategias de sensibilización encaminadas a crear una cultura de atención con		1	3	1	1		La Ley 1448 de 2011, es una de las líneas fuertes del Gobierno Nacional. Las víctimas del conflicto	Estudio de material conceptual sobre la Ley 1448 de 2011, Ley y posconflicto	X	X		

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		

		armado.		enfoque diferencial a víctimas del conflicto armado.						armado en Colombia deben tener una atención diferenciada, para lo cual es necesario que las y los funcionarios de la Gobernación del cesar tengan conocimiento y generar una sensibilidad en torno al tema.  2. Se hace necesario que los servidores públicos tengan un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la	2. Acuerdo de Paz y su implementación				
--	--	---------	--	--	--	--	--	--	--	--	---------------------------------------	--	--	--	--

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilidad or		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		

										construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto, En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos					
3	Secretaría de Educación y Todos los funcionarios de la administración departamental.	Fortalecer el conocimiento que permita la satisfacción de las necesidades y expectativas de los ciudadanos, a través del cumplimiento de los requisitos propios inherentes a la prestación del servicio, mediante el seguimiento continuo y el aprovechamiento de la información en beneficio del ciudadano y de	1.Capacitación en atención al ciudadano para satisfacer la necesidad del ciudadano.  2. Cultura organizacional.	Atención al usuario y al ciudadano y también Cultura organizacion al como mejorar tu rendimiento laboral  2. Lograr que cada funcionarios mejore su rendimiento laboral	1	7	32	19	8	¿Cómo mantener la buena atención al ciudadano que se acerca a la Secretaría de Educación Departamental, para satisfacer su necesidad?	1.Enfoque normativo del servicio al ciudadano:  Marco legal, jurídico, de gestión organizacional (MECI).  Decreto 2623 del 2009 "Por el cual se crea el sistema nacional de servicio al ciudadano y sus decretos reglamentarios  Atención integral:		X		

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilidad or		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		

		la Entidad.									<p>La necesidad de la satisfacción del ciudadano.</p> <p>Cultura del servicio, la calidad y buenas prácticas en la atención al ciudadano</p> <p>La atención y sus diversas posibilidades</p> <p>Los momentos de verdad, las señales en la atención de las quejas y reclamos</p> <p>Las actitudes de los funcionarios y ciudadanos frente al servicio:</p> <p>Las actitudes y los comportamientos de cara al servicio</p>				
--	--	-------------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		
											Habilidades y destrezas en la atención efectiva al ciudadano  Técnicas de comunicación conscientes y el lenguaje de la expresión  El funcionario público – la cara amable del servicio desde lo público  Cultura organizacional como mejorar tu rendimiento laboral				
4	Secretaria General, Oficina de Archivo	Para que la Gobernación del Cesar, pueda dar cumplimiento a la aplicación de la Ley General de Archivo, se	Capacitación a funcionarios de planta de los niveles asistencial, técnico y/o profesional sobre los	Capacidad de archivar, actualizado con las últimas normas y técnicas		10	09	20	30	Cómo asesora a las diferentes sectoriales de la Gobernación del Cesar,	Realizar jornada de capacitación y acompañamiento que permitan apropiar de los conocimientos	x	x		

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		

		necesita que los funcionarios tengan pleno conocimiento y se encuentren en la capacidad e implementar y desarrollar los procesos que han adelantado para lograr la organización documental, es preciso que los funcionarios de cada sectorial se actualicen y conozcan los procesos que adelante su sectorial, cuales son los documentos que se producen, cómo debe ser el manejo documental de estos y crear una cultura organizacional enfocada a la preservación y salvaguarda de los documentos, evitando su pérdida y	Procedimientos de Gestión Documental aprobados por la Gobernación del Cesar							sobre Procedimientos de Gestión Documental	necesarios para realizar adecuadamente los procesos de gestión documental				
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		

		garantizando el principio de orden original de cada uno de ellos; igualmente es preciso que se adopten los procesos y procedimientos establecidos por la entidad, lo cual debe ser de obligatorio cumplimiento.													
5	Secretaría de Agricultura, Ambiente, Deporte, Salud, Centro Regulador de urgencia y emergencia (Crue), Oficina de Gestión de Riesgo, Control Interno de Gestión, Asesora de planeación departamental	Adquirir los conocimientos y habilidades para conocer los pasos en una correcta supervisión e interventoría acorde con la normatividad vigente para garantizar el cumplimiento del objeto contractual.	Pasos a seguir para realizar un correcto y eficiente proceso de supervisión e interventoría a convenios y contratos estatales de acuerdo a la normatividad vigente, tanto interna como externa, para garantizar el correcto cumplimiento del objeto contractual	Aprender a realizar interventoría y supervisión a contratos y convenios		10	30	10	8	Cuáles son los pasos a seguir para realizar un correcto y eficiente proceso de supervisión e interventoría a convenios y contratos estatales de acuerdo a la normatividad vigente, tanto interna como externa, para garantizar el	Plan de Inversión de anticipo Acta de inicio Informe de supervisión Tomar decisiones jurídicas frente a la ejecución de un contrato Conocer el alcance y límites de las actividades de supervisión e interventorías Establecer con certeza		X		

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		
										correcto cumplimiento o del objeto contractual?	cuándo un contrato está exento del pago de estampillas				
6	Secretaría de Agricultura, Ambiente, Deporte, Salud, Oficina la mujer, Infraestructura, planeación, Paz, Gobierno, Política Social, Oficina Gestión de Riesgo	Para facilitar la implementación de las políticas y los procesos de atención a las necesidades y problemáticas del sector.	Capacitación en la formulación de proyecto de inversión, bajo la Metodología General Ajustada – MGA Regalías. Del DNP	<b>Aprendizaje Continuo:</b> Adquirir y desarrollar permanentemente conocimientos, destrezas y habilidades, con el fin de mantener altos estándares de eficacia organizacion al. <b>Experticia profesional:</b> Aplicar el conocimiento o profesional en la resolución de problemas y transferirlo a su entorno laboral.	1	8	20	12	10	Capacitación en la formulación de proyecto de inversión, bajo la Metodología General Ajustada – MGA Regalías. Del DNP	Destrezas para insertar los proyectos en la Metodología MGA Formulación de proyectos de acuerdo a las actividades cofinanciables con recursos del sistema. Capacidad para realizar seguimiento a los proyectos		X		

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		
7	GESTION HUMANA	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, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.	CAPACITACION DE INDUCCION	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 la encargada de éste procedimiento y dará a conocer la Estructura de la entidad, su Misión y	x	x	x	x	x	Capacitación De Inducción	El Líder del programa de Gestión Humana será la encargada 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.  Dará a conocer el Sistema de Gestión de Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno.  La inducción en el puesto de trabajo la	x			

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		

				<p>Visión, Estructura Administrativa, Principios y Valores, funciones generales de las Sectoriales.</p> <p>Dará a conocer el Sistema de Gestión de Calidad y el Modelo Estándar de Control Interno.</p> <p>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</p>							<p>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</p>				
--	--	--	--	---	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilidad or		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		
8	GESTION HUMANA	Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la Gobernación del Cesar.  <input type="checkbox"/> Potenciar el desarrollo del talento humano	Fortalecimiento a la gestión Institucional (Reinducción)	cuando sea vacante definitiva.  1. Enterar a los servidores públicos acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones. 2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo. 3. Ajustar el proceso de integración del	x	x	x	x	x	CAPACITACION DE REEINDUCCION	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	x			

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		

		<p>orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.</p> <p>Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Gobernación del Cesar.</p>		<p>empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética. 4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad. 5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las</p>							<p>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</p>				
--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		

				modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos. 6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos											
9	GESTION HUMANA, Oficina Asesora de Planeación y Archivo Departamental	Curso de Excel avanzado, redacción y ortografía	Gestión del Conocimiento	La redacción y la ortografía, son herramientas que, sin duda, se vuelven fundamentales. Todos los días nos enfrentamos a la redacción de cartas,			20	20	30		La comunicación escrita: redacción.  Léxico y ortografía y las causas de las dificultades ortográficas  Manejo de Excel avanzado	x			

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		
				correos, informes, ... En este curso se desarrollarán , perfeccionar án y potencializar án estas habilidades, de una manera didáctica y práctica											
10	Gestión Humana	Capacitación en brigada de emergencia y copasst	Gestión del Conocimiento	Que los brigadistas estén preparados ante cualquier emergencia			20	10	8		Primeros auxilios, incendio, socorrismo, rescate	x	x		
11	Gestión Humana	Prevención de acoso sexual, maltrato y otras formas de violencia contra la mujer	Gobernanza para la Paz	Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU, 1999). 13 ..... el maltrato infantil y las distintas formas de			20	40	50		El derecho a vivir una vida libre de violencia, es decir, sin agresiones contra la imagen femenina que transmiten entre otros los medios de comunicación;		x		

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		
				violencia sexual. Se puede ... prevención y sanción de la violencia intrafamiliar y otros desarrollos normativos.							sin maltrato físico, mental, sexual o económico				
12	Gestión Humana	Preparación para el concurso de ingreso a la carrera administrativa	Gestión del Conocimiento	"Las pruebas o instrumentos de selección tienen como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad, potencialidades del aspirante y establecer una clasificación de los mismos respecto de las calidades requeridas para desempeñar con eficiencia las funciones y			89	28	24				x		

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		

				responsabilidades de un cargo"											
13	Gestión Humana	Clima laboral	Fortalecimiento a la gestión Institucional	El clima laboral de una organización influye directamente en la productividad y satisfacción de sus trabajadores. Un ambiente de trabajo respetuoso, colaborativo, dinámico y responsable es la llave para que la productividad global e individual aumente, se incremente la calidad del trabajo y se alcancen los objetivos propuestos.	x	x	x	x	x	El clima laboral en el que se encuentre el empleado afecta la manera de cómo relacionarse con las demás personas sea interno o externo	La mala comunicación interna La desmotivación de los empleados La mala organización del trabajo La incompetencia como líderes de los directivos La deficiente distribución de tareas La desconfianza de los jefes hacia los empleados La		x		

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilidad or		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		

											imposibilidad de desarrollar una carrera profesional				
14	Gestión Humana	Derechos humanos	Actualización Normativa	Los derechos humanos son derechos que tenemos todas las personas por el mero hecho de existir. Respetarlos permite crear las condiciones indispensables para que los seres humanos vivamos dignamente en un entorno de libertad, justicia y paz. El derecho a la vida, a la libertad de	1	8	20	12	10	Desconocimiento de todas las normas que nos amparan como ciudadanos			x		

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		
				expresión y de conciencia, a la educación, a la vivienda, a la participación política o de acceso a la información son algunos de ellos.											
15	Control interno de Gestión	MiPG	Fortalecimiento a la gestión Institucional	El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo		1	1	3			Fortalecer el liderazgo y talento humano. Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación. Desarrollar una cultura organizacional sólida. Promover la coordinación interinstitucional Fortalecer y promover la efectiva		x		

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		
				y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios. Este Modelo, en su versión actualizada está reglamentado por el decreto 1499 de 2015.							participación ciudadana				
16	Control interno de Gestión	Riesgo de Corrupción	Fortalecimiento a la gestión Institucional	La identificación de riesgos de corrupción asociados a trámites se puede realizar a partir de los componentes del triángulo de la corrupción oportunidad, presión y		1	1	3		El Riesgo de corrupción es la posibilidad de que por acción u omisión se use el poder para desviar la gestión de lo público en el beneficio privado	Identificar los puntos sensibles o vulnerables en el procedimiento del trámite, con ayuda del triángulo de la corrupción (Oportunidad, presión y responsabilidad		x		

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilitador		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		
				responsabilidad.							d) Analizar las debilidades que pueden ser causas de hechos de corrupción en las actividades internas de la entidad, así como las amenazas del entorno				
17	Oficina Asesora Jurídica	Actualización en el Manejo de Secop II	Creación del valor público	Capacitar a los funcionarios en esta herramienta que ha implementado el gobierno, a través del sistema electrónico para la contratación que permite hacer el Proceso de Contratación		1	3	2	1		Contribuir a estandarizar y hacer más eficiente la contratación estatal"	x	x		

GOBERNACION DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

CAPACITACIONES A REALIZAR SEGÚN DISPONIBILIDAD DE RECURSOS (DE PERSONAL, ECONOMICOS Y FISICOS)

No	Dependencia	NECESIDAD INSTITUCIONAL	NOMBRE DEL PROYECTO	Competencias a trabajar	Población Objetivo por nivel jerárquico					Pregunta o problemática	Temas	Facilidad or		Fecha	No. horas
					Dir.	As	Pr	Téc	Así			Int	Ext		
				en línea											
18	Oficina Asesora Jurídica	Llenar los vacíos normativos que habían generado ineficiencia e inseguridad jurídica en el ejercicio de todas las actuaciones y procesos jurídicos	Procesos Administrativos Sancionatorios	Creación del valor público		1	3	2	1		Procesos Administrativos Sancionatorios		x		
19	Oficina Asesora Jurídica	Llenar los vacíos normativos que habían generado ineficiencia e inseguridad jurídica en el ejercicio de todas las actuaciones y procesos jurídicos	Actualización General en Administración Pública	Fortalecimiento a la gestión Institucional		1	3	2	1		Actualización General en Administración Pública		x		