



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMIQUELINO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO 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**



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LOHALACEMOSMEJOR.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL GOBERNACIÓN DEL CESAR.

- Inducción
- Reinducción
- Plan Institucional de Capacitación - PIC 2021

9. CONSOLIDADO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL -PAE- 2021

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 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 23 de septiembre de 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.

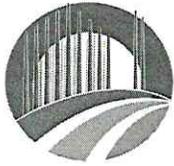
1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y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

- **Decreto 1227 de 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
WWW.AUSALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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 (...)”

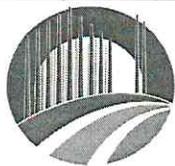
- **Ley 1064 de 2006** “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.

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 2007** “Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias”.
- **PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – 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.

40



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.ALUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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.

40

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



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LOSALBERTONINSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



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).

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.

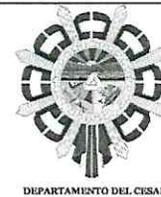
Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

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

40



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



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

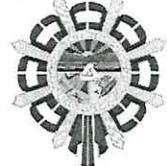
Las estrategias que se utilizarán por la Administración Departamental, para la implementación del plan de capacitación PAO y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar de acuerdo a la cartilla Plan Nacional De Formación y Capacitación Para El Desarrollo Y Profesionalización Del Servidor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



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

- 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.
- 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
WWW.LUISALBERTOMONSAIVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



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



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LOHACEMOSMEJOR.SALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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

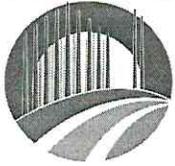
6.2 Eje 2. Creación del Valor Público.

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



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISAHERTOMONSANO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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 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

Programa de Gestión Humana

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
- 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.





LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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.

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)

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

c. Plan Institucional de Capacitación – PIC – 2021

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)

9. CONSOLIDADO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 2021

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-.2021.

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.



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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.

Para mayor constancia, se firma el presente documento a los dieciocho (18) días del mes de enero del 2021.


SERGIO JOSE BARRANCO NUÑEZ
Líder Programa Gestión Humana (E)

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

Por parte de la Comisión de Personal,

CARLOS EMILIO BALCAZAR
Representante de los empleados

Programa de Gestión Humana





LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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

10



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

CAPACITACIONES REALIZADAS EN EL 2020

Se capacito el talento humano en los siguientes temas:

Debido a la pandemia del COVID-19, a nivel mundial, y dentro de los protocolos de bioseguridad se prohibió las aglomeraciones, esta entidad durante el 2020 desarrolló las siguientes capacitaciones de manera virtual y una presencial:

NOMBRE DE LA CAPACITACION	ENTIDAD CAPACITADORA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Modelo Integrado De Planeación Y Gestión –Mipg ✓ Integridad, Transparencia Y Lucha Contra La Corrupción 	Departamento Administrativo de la Función Pública
Nuevo Formato Evaluación Desempeño Cnsc.	Comisión Nacional Servicio Civil
Cursos English Dot Works Beginner - Inglés (Básico) <ul style="list-style-type: none"> ✓ English Dot Works 1 (Ingles) ✓ English Dot Works 2 ✓ English Dot Works 3 	SENA
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ofimática ✓ Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo ✓ Contabilidad Básica, Elaboración, liquidación de nómina y Efectos Legales ✓ Atención al Cliente ✓ Redacción de Documentos Organizacionales. 	SENA



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



<ul style="list-style-type: none">✓ Manejo De Herramientas Microsoft Office 2016: Excel✓ Higiene Y Manipulación De Alimento✓ Marco Lógico De Proyecto Identificación Y Análisis.✓ Servicio Al Cliente Û Emprendimiento Û Ventas Y Servicios✓ Humanización De Servicios En Salud Û Impulsador De Productos✓ Protocolo Y Etiqueta Û Marketing✓ Trabajo En Equipo Y Comunicación Asertiva	SENA
Fundamentos en el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	SENA
<ul style="list-style-type: none">✓ Manipulación higiénica de alimentos✓ Implementación del SG-SST✓ Fundamentos del SG-SST✓ Innovación y liderazgo en el trabajo✓ Atención y Servicio al Cliente	SENA

Programa de Gestión Humana



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

- ✓ Contabilidad Básica
- ✓ Alfabetización informática
- ✓ Manejo Básico de Herramientas Ofimáticas 1
- ✓ Manejo Básico de la herramienta de hojas de cálculo de Excel
- ✓ Manejo Intermedio de la herramienta de hojas de cálculo de Excel
- ✓ Aplicación de Principios en la Vigilancia en Salud Pública
- ✓ Líderes del Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Biológico
- ✓ Bioseguridad
- ✓ Liderazgo, Motivación y Trabajo en Equipo
- ✓ Liderazgo e innovación para la Paz
- ✓ Comunicación Asertiva y Efectiva en Equipos de Trabajo
- ✓ Administración del Talento Humano
- ✓ Confección de ropa exterior blusa y falda
- ✓ Redacción de Documentos Organizacionales
- ✓ Redacción y Ortografía

Programa de Gestión Humana

40



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

RIESGO PSICOSOCIAL.	Gestión Humana
CAPACITACION INSTITUCIONAL VIRTUAL REINDUCCION	Gestión Humana
INDUCCION	Gestión Humana
CAPACITACION LENGUAJE CLARO	Gestión Humana
Temas: diplomados en: <ul style="list-style-type: none">✓ Innovación Gastronómica con Ingredientes de Origen para el Fomento de la Economía Naranja en el Departamento del Cesar.✓ Optimización de Procesos Productivos en la Era Digital y su Impacto Económico en las Organizaciones.✓ Negocios digitales como estrategia competitiva para posicionamiento de marca	Cámara de Comercio

Programa de Gestión Humana

40



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LOHACEMOSMEJOR.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Ciencia En Casa	COMFACESAR
Salud Sexual y Reproductiva	COMFACESAR
Resolución De Conflictos.	COMFACESAR
Taller Scrum Para Organizaciones Agiles	COMFACESAR
Charla Lúdica Virtual En Tic confió	TIC
Charla Lúdica Virtual Estrategia En Tic Confío	TIC
Diplomado En Mecanismos De Justicia Transicional Y Protección De Los Derechos De Las Víctimas En El Acceso a La Justicia	Ministerio de Justicia
Ley 1448 de 2011, Ley de Víctimas	Unidad Para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas Regional Cesar, Guajira
Curso Virtual de Inducción Para Altos Directivos del Estado	ESAP

40



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 (CONSOLIDADO)

40



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

DETECCION DE NECESIDADES - 2021 DESCRIPCION AREA LINEAS PROGRAMA		
DESCRIPCION	AREA	LINEAS PROGRAMATICAS
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional.
Integridad, Transparencia y Lucha Contra La Corrupción.	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional
Inducción :	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
Código de Integridad	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 del SIRCC	Control Interno de Gestión, Secretaria de Recreación y Deporte	Actualización en normas.

Programa de Gestión Humana

9



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Proceso Contencioso Administrativo y Medios de Control, Responsabilidad Penal, Fiscal y Disciplinaria de los Funcionarios Públicos, Defensa Jurídica Eficaz del Estado	Jefe Oficina Asesora Jurídica	Actualización en normas.
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, Oficina de Rentas, Secretaria de Gobierno, Oficina de Riego	Actualización en normas
Actualización del SECOP II	Secretaría de Agricultura y Desarrollo Empresarial, Secretaria de Recreación y Deporte , Control Interno de Gestión	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, Oficina Asesora de Planeación, Oficina Asesora de Paz, Secretaria de Ambiente, Oficina de Riesgo y Cambio Climático	Fortalecimiento de la gestión institucional
Decreto Ley 403/20 Responsabilidad Civil	Oficina de la Mujer	Actualización en normas



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Ley 1257/08 Ley 1761/15 Derechos de la Mujer	Oficina de la Mujer	Actualización en normas
Ley 1952/19 Código Disciplinario	Oficina de la Mujer	Actualización en normas
Código de Integridad	Secretaria de Recreación y Deporte	Actualización en normas
Gestión Documental	Secretaria de Recreación y Deporte	Actualización en normas
Normatividad Sistema General de Regalías SGR	Oficina Asesora de Planeación	Fortalecimiento de la gestión institucional
Gerencia de proyectos	Oficina Asesora de Planeación	Fortalecimiento de la gestión institucional
Metodología EDT	Oficina Asesora de Planeación	Fortalecimiento de la gestión institucional
SUIFT Territorio	Oficina Asesora de Planeación	Fortalecimiento de la gestión institucional
Formulación de proyecto de inversión, bajo la Metodología General Ajustada – MGA Regalías. Del DNP :	Oficina Asesora de Planeación	Fortalecimiento de la gestión institucional
Servicio al ciudadano: Desarrollo de mejores prácticas en materia de servicios de atención a la ciudadanía, Situaciones de conflicto, Barreras para la comunicación, Atención prioritaria a personas en condición de discapacidad, niños, mujeres gestantes y adultos mayores, Peticiones verbales.	Jefe Oficina Asesora de Asuntos Internos,	Actualización en normas

40



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

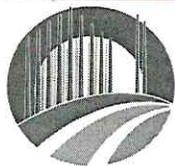
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Seguridad y privacidad de la información (Fundamentos de Pentesting, informática forenses, hacking ético) Proteger la información personal y organizacional	TIC	Actualización en normas
Ética en el contexto Digital	TIC	Actualización en normas
Apropiación y Uso de la tecnología	TIC	Fortalecimiento de la gestión institucional
Avance del proceso de Paz y Posconflicto	Oficina Asesora de Paz	Actualización en normas.

40



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

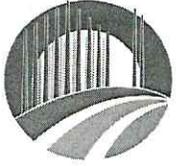
ANEXO No. 2

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PIC 2021

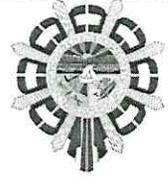
OBSERVACIONES: Las fechas y temas de reinducción pueden estar sujetas a cambio, según las circunstancias. La inducción se realizará de acuerdo a los servidores que ingresen a la Administración Departamental, (Según el Decreto 1567 Art.7 literal a)...este proceso se puede iniciar durante los cuatros meses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

40



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONCALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

CRONOGRAMA

CONSOLIDADO CAPACITACIONES SOLICITADAS

No.	SECTORIAL	N° DE PROYECTOS
1	Control Interno de Gestión	1
3	Asunto internos	1
4	Secretaria de Ambiente	2
5	Secretaria de Gobierno	2
6	Oficina asesora Asuntos Jurídico	1
7	Gestión Humana	9
9	Tic	3
10	Secretaria de agricultura y desarrollo empresarial	1
11	Secretaria de Deporte	3
12	Programa de gestión de Rentas	1
14	Oficina para la Gestión del Riesgo de Desastre y Cambio Climático.	2
15	Asesora de paz	3
	TOTAL	29

Programa de Gestión Humana

40



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.LUISALBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

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	
EJE 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Código de Integridad													
	Clima laboral													
EJE 2. CREACION DE VALOR PUBLICO	Inducción													
	Gerencia de Proyectos													
	Metodología EDT													
	SUIFT Territorio													
	Ley 1952/19 Código Disciplinario													
	Normatividad Sistema General de Regalías SGR													
	Actualización en Contratación estatal, (Modalidades de selección, aplicación del Decreto 092/2017, Ley 1882/2018), Ley de Garantía - Aplicabilidad													
	Actualización de Secop II													
	Políticas Públicas													
	Gestión Documental													
Formulación de proyecto de inversión, bajo la Metodología General Ajustada – MGA Regalías. Del DNP														

40



LO HACEMOS MEJOR
GOBIERNO DEL CESAR
WWW.MIGUELBERTOMONSALVO.COM

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (2021)



DEPARTAMENTO DEL CESAR

ANEXO 3

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC 2020

indicadores para evaluar PIC - Gobernación del Cesar

¿Qué evaluar?	Formula del Indicador	Evaluación Cuantitativa del Indicador
Implementación del PIC	10 de capacitaciones efectuadas/ 26 de capacitaciones programadas	$000/*100$ 38%
Implementación del PIC	N° de servidores capacitados 284/N° de servidores de la entidad 340*100	$000/*100$ $284/340*100: 84\%$