



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023**



**PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN  
GOBERNACIÓN DEL CESAR  
2023**

 <p><b>LO HACEMOS MEJOR</b> GOBIERNO DEL CESAR WWW.LOSALBERTOMONSALVO.COM</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	 <p>DEPARTAMENTO DEL CESAR</p>
--	---	---

## TABLA DE CONTENIDO

- 1. INTRODUCCION**
- 2. MARCO NORMATIVO**
- 3. OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA GOBERNACIÓN DEL CESAR**
  - 3.1. Objetivos específicos
- 4. 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
- 5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN**
- 6. 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
- 7. EJES TEMATICOS**
  - 7.1. Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación
  - 7.2. Eje 2 Creación del Valor Público
  - 7.3. Eje 3 Transformación Digital
  - 7.4. Eje 4 Probidad y Ética de lo Público

 <p><b>LO HACEMOS MEJOR</b> GOBIERNO DEL CESAR WWW.LOSALBERTOMONSALVO.COM</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	 <p>DEPARTAMENTO DEL CESAR</p>
--	---	---

**8. PROGRAMA DE BILINGÜISMO**

**9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL GOBERNACIÓN DEL CESAR.**

- Inducción
- Reinducción
- Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023

**10. CONSOLIDADO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL -PAE- 2023**

**11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

**12. EJECUCIÓN**

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

**14. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

**14.1. Evaluación del impacto de la Capacitación**



## 1 INTRODUCCION

La Gobernación del Departamento del Cesar estableció como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, trabajando de la mano con el código de integridad, reconociendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de la Gobernación del Cesar, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2023, la Gobernación del departamento del Cesar, necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de grupos focales con los líderes, a través de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público).

A través de este plan buscamos como entidad Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	
---	---	---

## 2 MARCO NORMATIVO

- ✓ **Decreto 1567 de agosto 5/1998** por medio del 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 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40**, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ✓ **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: es 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.

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

	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	
---	---	---

- ✓ **Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)** por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- ✓ **Ley 1960 de 2019**, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✓ **Resolución 104 de 2020**, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ✓ **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.


### **3. 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.

#### **3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.**

- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

 <p><b>LO HACEMOS MEJOR</b> GOBIERNO DEL CESAR WWW.GOB.CESAR.GOV.CO</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	 <p>DEPARTAMENTO DEL CESAR</p>
--	---	---

- ✓ Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, entre otras).
- ✓ 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.
- ✓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- ✓ Mejorar el desempeño de los servidores públicos

## 4. DEFINICIONES

### 4.1. 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- 2023 - GOBERNACIÓN DEL CESAR).

### 4.2 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.

### 4.3 Formación

	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	
---	---	---

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.

#### **4.4 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.

#### **4.5 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).

#### **4.6 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).

### **5. 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.



	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	
---	---	---

**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.

## **6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS**

### **6.1. 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”.

### **6.2. 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:

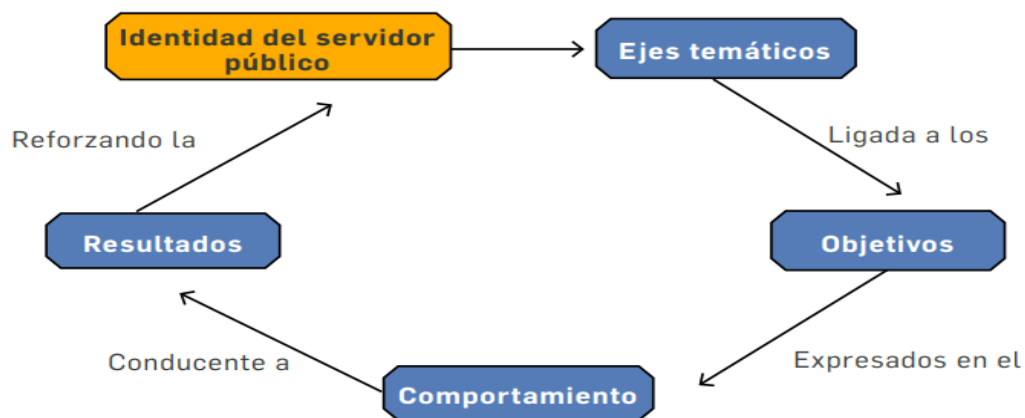
- Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas del buen gobierno a los servidores públicos, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades y a quienes son elegidos por voto popular

- 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.
- 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.

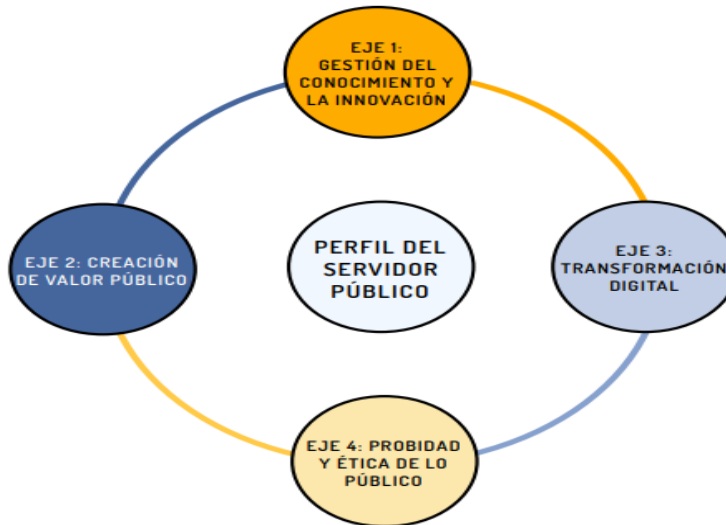
### 7. EJES TEMATICOS.

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

### 7.1 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
- Razonamiento matemático
- Ciudades sostenibles
- Big data
- Cambio cultural para la experimentación
- Análisis de indicadores y estadísticas
- Pensamiento complejo

## 7.2 Eje 2. Creación del Valor Público.

Figura de Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	
---	---	---

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

### **7.3 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 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


#### **7.4 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
- Competencias comportamentales
- Resolución de conflictos de interés
- Vocación de servicio

	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	
---	---	---

- Diversidad e inclusión en el servicio público
- Resiliencia y solución pacífica de conflictos

## **8. 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.

## **9. 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:**

### **9.1 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.

## **9.2 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.

Es importante aclarar que el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia.

## **9.3 Evaluación de Desempeño:**

La Oficina Líder de Programa de Gestión Humana, dando cumplimiento a la Ley 909 del 2004, y demás lineamientos y criterios establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil, a través del acuerdo - 20181000006176 del 10-10-2018, recuerda a los evaluados y a los evaluadores la obligación de realizar la evaluación de desempeño sea anual, parcial, periodo de prueba, en los tiempos establecidos por la Ley.

Estas evaluaciones se realizan a través del siguiente link: <https://edl.cnsc.gov.co/>.

## **9.4 Plan Institucional de Capacitación – PIC – 2023**

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)**

## **10. CONSOLIDADO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL 2023**

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

## **11. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas por cada uno de los Secretarios de Despachos, Jefes de Oficinas, Asesores y Líderes de Programas de esta entidad, las cuales fueron solicitadas por la oficina de Gestión Humana mediante Id 203308 de fecha 30 noviembre de 2022.

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-.2023.

## **12. 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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b>	
---	--	---

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

### 13. 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)

### 14. 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.

#### 14.1 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 30 días del mes de diciembre del 2022.**

**SERGIO JOSE BARRANCO NUÑEZ**  
Líder Programa de Gestión Humana (e)

<b>Proyectó:</b>	Ada luz Van strahlen Vides, Aux. Adm.	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento, cuyo contenido se encuentra ajustado a las disposiciones legales vigentes, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.		

**POR PARTE DE LA COMISION DE PERSONAL**

 <p><b>LO HACEMOS MEJOR</b> GOBIERNO DEL CESAR WWW.LOSALBERTOMONSALVO.COM</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	 <p>DEPARTAMENTO DEL CESAR</p>
--	---	---

## ANEXO N° 1

### **LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL - PAO – 2023:**

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

 <p><b>LO HACEMOS MEJOR</b> GOBIERNO DEL CESAR WWW.LOHACEMOSMEJOR.COM</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	 <p>DEPARTAMENTO DEL CESAR</p>
--	---	---

### CAPACITACIONES REALIZADAS EN EL 2022



FECHA	NOMBRE DE LA CAPACITACION	ENTIDAD CAPACITADORA	LUGAR	No. FUNCIONARIOS CAPACITADOS
Id 180874	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Asuntos de Control Interno / Departamento Administrativo de la Función Pública	<a href="https://meet.google.com/evj-ujyc-kgu">https://meet.google.com/evj-ujyc-kgu</a>	7
ID 181262	Charla Virtual Pensiones en Colombia	Colpensiones	<a href="https://forms.gle/3amb95QBdcfxk5X5A">https://forms.gle/3amb95QBdcfxk5X5A</a>	21
ID 181225	Charla virtual Propensiones	Colpensiones	<a href="https://forms.gle/L7mQmm6zure3ku7H6">https://forms.gle/L7mQmm6zure3ku7H6</a>	23
ID 183420	El debido proceso disciplinario y la separación de	Dirección de Control interno Disciplinarios	<a href="https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeXufJvDW2dD43w5vNLIe3f1SnyxDDfvE59IQ78iXQrnpkyag/viewform?usp=sf_link">https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeXufJvDW2dD43w5vNLIe3f1SnyxDDfvE59IQ78iXQrnpkyag/viewform?usp=sf_link</a>	17

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b>	
---	--	---


	roles			
<b>FECHA</b>	<b>NOMBRE DE LA CAPACITACION</b>	<b>ENTIDAD CAPACITADORA</b>	<b>LUGAR</b>	<b>No. FUNCIONARIOS CAPACITADOS</b>
id 183763	I Congreso Internacional del Servidor Público 4.0	Departamento Administrativo Función Pública	<a href="https://bit.ly/3NvEjF1">Link: bit.ly/3NvEjF1</a>	5
<b>FECHA</b>	<b>NOMBRE DE LA CAPACITACION</b>	<b>ENTIDAD CAPACITADORA</b>	<b>LUGAR</b>	<b>No. FUNCIONARIOS CAPACITADOS</b>
	Diplomado Control Social a la Gestión	ESAD		2

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b>	
---	--	---

	Pública: Fundame ntación			
id 184516	Diplomad o del Servidor Público	Departamento Administrativo Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública	:	<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/invitacion-diplomado-servidor-publico">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/red/publicaciones/invitacion-diplomado-servidor-publico</a>
ID 184876	Jornada de Capacita ción Virtual Mecanis mos y Herramie ntas para prevenir la corrupció n	Secretaria de Transparencia de la Presidencia de la República		<a href="https://bit.ly/3D8Rxmp">https://bit.ly/3D8Rxmp</a>



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b>	
---	--	---

Id 184890	Control Social entidades Públicas y Servidores Públicos	Dirección de participación, transparencia y servicio al ciudadano del DAFP	Facebook: <a href="https://www.facebook.com/FuncionPublica">https://www.facebook.com/FuncionPublica</a> YouTube: <a href="https://www.youtube.com/user/webmasterdafp">https://www.youtube.com/user/webmasterdafp</a>	
Id 186460	Capacitación sobre la ley 2195 del 18 de enero de 2022 "Por medio de la cual se adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la	Contraloría General del Departamento del Cesar en alianza con la Universidad Sergio Arboleda	<a href="http://forms.gle/VVFBg7vtWizQ1bid7">http://forms.gle/VVFBg7vtWizQ1bid7</a>	



 <p><b>LO HACEMOS MEJOR</b> GOBIERNO DEL CESAR WWW.LOSALBERTOMONCALVO.COM</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	 <p>DEPARTAMENTO DEL CESAR</p>
--	---	---

	anticorrupción y se dictan otras disposiciones”.			
Id 186894	Participación ciudadana en el ciclo de la gestión pública.	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano del Departamento Administrativo de la Función Pública	Facebook: <a href="https://www.facebook.com/FuncionPublica">https://www.facebook.com/FuncionPublica</a> YouTube: <a href="https://www.youtube.com/user/webmasterdafp">https://www.youtube.com/user/webmasterdafp</a>	
ID 188452	"Política de servicio al ciudadano y lenguaje claro: Un espacio para aprender”.	Dirección de Participación, Transparencia y Servicio al Ciudadano del Departamento Administrativo de la Función Pública	Facebook: <a href="https://www.facebook.com/FuncionPublica">https://www.facebook.com/FuncionPublica</a> YouTube: <a href="https://www.youtube.com/user/webmasterdafp">https://www.youtube.com/user/webmasterdafp</a>	



 <p><b>LO HACEMOS MEJOR</b> GOBIERNO DEL CESAR WWW.LOHACEMOSMEJOR.COM</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	 <p>DEPARTAMENTO DEL CESAR</p>
--	---	---

ID 193564/ D 194725	Atención al ciudadan o	SENA	<a href="https://meet.google.com/iwt-hxxk-uzg">https://meet.google.com/iwt-hxxk-uzg</a>	46
ID 194257	Curso Virtual sobre el Sistema Único de Informaci ón SUIN- Juriscol del Ministerio de Justicia	El Ministerio de Justicia y del Derecho, la Dirección de Desarrollo del Derecho y del Ordenamiento Jurídico	<a href="https://forms.office.com/r/JNmz9DJ2J4">https://forms.office.com/r/JNmz9DJ2J4</a>	
ID 194372/ 195225	Ofimática	SENA	Presencial en la Biblioteca Departamental	20
ID 195312	Lenguaje Claro	DAFP	<a href="https://escuelavirtual.dnp.gov.co/">https://escuelavirtual.dnp.gov.co/</a>	64
	Clima Laboral	Psicóloga Adela Freyle Ariza - Asit Aliado en Salud integral del trabajador S.A.S	Presencial en las diferentes oficina de la Gobernación	64

 <p><b>LO HACEMOS MEJOR</b> GOBIERNO DEL CESAR WWW.LOSALBERTOINNOVATIVO.COM</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	 <p>DEPARTAMENTO DEL CESAR</p>
--	---	---

ID 198509	Curso virtual del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y	DAFP	1. <a href="https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-mipg">https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-mipg</a>	58
ID 198509	Curso Integridad, Transparencia Y Lucha Contra La Corrupción		<a href="https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html">https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html</a>	63
ID 198774/ 198775	Contratación Estatal	Secretaria General de la Gobernación del Cesar	Presencial/ Sala Alterna Asuntos Interno	3
ID 198811	Derecho Probatorio o Reformal Proceso	Contraloría General del Departamento del Cesar	Presencial Archivo Departmental	

 <p><b>LO HACEMOS MEJOR</b> GOBIERNO DEL CESAR WWW.LOSALBERTOMONCALVO.COM</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	 <p>DEPARTAMENTO DEL CESAR</p>
--	---	---

	Ley 2080 del 2021			
ID 200107	Novedades de las leyes 2220 y 2195 del 2022	Procuraduría 47 Judicial II para Asuntos Administrativo	Archivo Departamental	
	INDUCCION	Gestión Humana		110

**CONSOLIDADO FUNCIONARIOS DE LA PLANTA GLOBAL QUE ASISTIERON A LAS CAPACITACIONES REALIZADAS EN EL 2022, DE ACUERDO A SU NIVEL JERARQUICO**

ASESOR	DIRECTIVO	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL
11	12	290	106	111

 <p><b>LO HACEMOS MEJOR</b> GOBIERNO DEL CESAR WWW.LOSALBERTOMONSALVO.COM</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	 <p>DEPARTAMENTO DEL CESAR</p>
--	---	---

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023 (CONSOLIDADO)**

<b>DETECCION DE NECESIDADES - 2023 DESCRIPCION AREA LINEAS PROGRAMA</b>		
<b>DESCRIPCION</b>	<b>AREA</b>	<b>LINEAS PROGRAMATICAS</b>
Control-doc	Oficina para la Gestión del Riesgo de Desastre y Cambio Climático, Secretaria de Agricultura y Desarrollo Empresarial	Fortalecimiento de la gestión institucional.
Gestión Documental – Gobernación del Cesar, Sena, AGN	Oficina para la Gestión del Riesgo de Desastre y Cambio Climático, Secretaría de Recreación y Deportes, Programa de Gestión Documental, Asesora para la Mujer	Fortalecimiento de la gestión institucional
Contratación Estatal	Oficina para la Gestión del Riesgo de Desastre y Cambio Climático, Secretaria de Agricultura y Desarrollo Empresarial	Fortalecimiento de la gestión institucional
Oficina para la Gestión del Riesgo de Desastre y Cambio Climático	Oficina para la Gestión del Riesgo de Desastre y Cambio Climático	Fortalecimiento de la gestión institucional
Evaluación Impactos Ambientales orientados a la Gestión del Riesgo	Oficina para la Gestión del Riesgo de Desastre y Cambio Climático	Fortalecimiento de la gestión institucional



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023**



Información Tributaria en medios Electrónicas para la Dian año gravable 2022	Contabilidad	Fortalecimiento de la gestión institucional
Nuevas reglas para la presentación de la información exógena cambiaria a la DIAN año 2022	Contabilidad	Fortalecimiento de la gestión institucional
Actualización en retención en la fuente por todos los conceptos 2023	Contabilidad	Fortalecimiento de la gestión institucional
Auxilios, viáticos, gastos de viaje y gastos de representación 2023	Contabilidad	Actualización en retención en la fuente por todos los conceptos 2023
Reforma tributaria para la igualdad y la justicia social	Contabilidad	Fortalecimiento de la gestión institucional
Actualización contable sobre marco normativo para entidades de Gobierno	Contabilidad	Fortalecimiento de la gestión institucional
Actualizaciones en materia financiera	Contabilidad	Fortalecimiento de la gestión institucional
Inducción	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional
Reinducción	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional
Clima laboral	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional
Código de Integridad	Gestión Humana	Fortalecimiento de la gestión institucional
Ley 2272 del 4 de noviembre de 2022	Asesora de Paz	Fortalecimiento de la gestión institucional
Relación Pre-Hospitalaria	CRUED	Fortalecimiento de la gestión institucional

Ofimática	CRUED, Secretaría de Recreación y Deportes	Fortalecimiento de la gestión institucional
Toxicología	CRUED	Fortalecimiento de la gestión institucional
Resolución de Conflictos	CRUED	Actualización en normas
Formulación de Proyectos	CRUED	Actualización en normas
Catastro multipropósito	Secretaria de Agricultura y Desarrollo Empresarial	Fortalecimiento de la gestión institucional
Formulación y Evaluación de Proyecto	Secretaria de Agricultura y Desarrollo Empresarial	Actualización en normas
Sircc II	Secretaria de Agricultura y Desarrollo Empresarial	Actualización en normas
Trabajo en equipo	Secretaria de Agricultura y Desarrollo Empresarial	Fortalecimiento de la gestión institucional
Derecho deportivo	Secretaría de Recreación y Deportes	Fortalecimiento de la gestión institucional
Desarrollo de Capacidades en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres	Asesora para la Mujer	Actualización en normas

 <p><b>LO HACEMOS MEJOR</b> GOBIERNO DEL CESAR WWW.LOSALBERTOMONSALVO.COM</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	 <p>DEPARTAMENTO DEL CESAR</p>
--	---	---

## **ANEXO N° 2**

### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

#### **PIC 2023**

**OBSERVACIONES:** Las fechas y temas de reintroducción 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.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b>	
---	--	---

**CRONOGRAMA**

**CONSOLIDADO CAPACITACIONES SOLICITADAS 2023**

<b>No.</b>	<b>SECTORIAL</b>	<b>N° DE PROYECTOS</b>
1	Secretaria de Recreación y Deportes	3
2	Yeferson Maldonado Rodriguez	1
3	Secretaria de Agricultura y Desarrollo Empresarial	7
4	Gestión Humana	2
5	CRUED	5
6	Asesora de Paz	1
7	Oficina para la Gestión del Riego de Desastres y Cambio Climático	5
8	Oficina de la Mujer	2
9	Contabilidad	7
	Programa Gestión Documental	2
	<b>TOTAL</b>	<b>35</b>

ANEXO 1.		CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2023											
LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	CAPACITACIONES	MESES											
		E N E	F E B	M A R	A B R	M A Y	J U N	J U L	A G O	S E P	O C T	N O V	D I C
EJE 1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Código de Integridad												
	Bilingüismo												
	Clima laboral												
EJE 2. CREACION DE VALOR PUBLICO	Inducción												
	Reinducción												
	Relación Pre-Hospitalaria												
	Formulación y evaluación de proyectos Metodología MGA												
	Toxicología												
	Presupuesto Público												
	Actualización en Contratación estatal (Estudios predios, supervisión y seguimiento contrato)												
	Control-doc												
	Sircc II												

Catastro multipropósito																				
Gestión Documental- Gobernación - SENA - AGN																				
Formulación y evaluación de proyectos																				
Resolución de Conflictos																				
Información Tributaria en medios Electrónicas para la Dian año gravable 2022																				
Nuevas reglas para la presentación de la información exógena cambiaria a la DIAN año 2022																				
Actualización en retención en la fuente por todos los conceptos 2023																				
Auxilios, viáticos, gastos de viaje y gastos de representación 2023																				
Reforma tributaria para la igualdad y la justicia social																				
Actualización contable sobre marco normativo para entidades de Gobierno																				
Actualizaciones en materia financiera																				
<b>EJE 3. TRANSFORMACION</b>																				
Ofimática																				

 <p><b>LO HACEMOS MEJOR</b> GOBIERNO DEL CESAR www.lohacemosmejor.gov.co</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023</b></p>	 <p>DEPARTAMENTO DEL CESAR</p>
---	---	---

<b>DIGITAL</b>	Seguridad Digital																		
<b>EJE 4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO</b>	Derecho Deportivo																		
	Evaluación Impactos Ambientales orientados a la Gestión del Riego																		
	Trabajo en equipo																		
	Ley 2272 del 4 de noviembre de 2022																		
	Desarrollo de capacidades en igualdad de género y empoderamiento de las mujeres																		