



Plan Institucional de Capacitación 2024
Gobernación del Cesar.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE GOBERNACIÓN DEL CESAR

PROGRAMA DE GESTIÓN HUMANA

2024



CONTENIDO

INTRODUCCION	3
1. MARCO NORMATIVO	4- 7
2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	7
2.1 Aprendizaje organizacional.....	7
2.2 Capacitación.....	7
2.3 Competencias Laborales	7
2.4 Educación formal.....	7
2.5 Educación Informal.....	8
2.6 Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano.....	8
2.6.1 Entrenamiento	8
2.6.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo.....	8
2.6.3 Inducción y Reinducción	9
2.6.4 Normas de competencias laborales para el sector público.....	9
2.6.5 Planes de capacitación	9
3. MARCO ESTRATÉGICO DEL PIC	10-12
4. OBJETIVOS	13
4.1 Objetivos Generales	13
4.2 Objetivos específicos	13
5. ALCANCE	14
6. DERECHOS Y DEBERES DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LA CAPACITACIÓN	14
6.1 Derechos.....	14
6.2 Deberes	14
7. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN DEL PIC 2024	15-16
7.1 Cultura de la ética, la probidad y la Integridad	17
7.2 Los valores del servidor público	17
7.3 Ejes Temáticos Priorizados.....	17
7.3.1. Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	18-19
7.3.2. Eje 2. Creación del Valor Público	19-20
7.3.3. Eje 3 Transformación digital	21
7.3.4. Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	22-23
8. ESTRUCTURA DE PIC2024	24
9. DESARROLLO DEL PIC	24-25
9.1 Programa de Inducción y Reinducción	25
9.2 Entrenamiento de puesto de trabajo	26
9.3 Programa de empalme y memoria	27
10. CRONOGRAMA	28
11 ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y DOCUMENTOS GENERADOS	8- 29
11.1 Facilitadores Y Redes De Apoyo.....	29
12. EVALUACIÓN	30
13. SEGUIMIENTO	30
14. INDICADORES DE GESTIÓN	30
Anexo Cronograma PIC 2024	31-33



INTRODUCCIÓN

El empleo público en Colombia se ha centrado en normatividad para los procesos de selección, capacitación y bienestar que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública en su Plan Nacional de capacitación y formación 2020- 2030 “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 presenta los lineamientos sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, estos son: **la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público**, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público, haciendo que esta pase de ser un costo a ser una inversión, de ser algo improvisado a ser algo estratégico, de verse como un castigo a verse como un escalón para llegar a plan de carrera y movilidad laboral.

Por tanto, la Gobernación del Cesar no es ajena a tales directrices y aborda los nuevos 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 y el Plan de Desarrollo 2024–2027, **¡Cesar en Marcha**”, en ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2024, la Entidad necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC)

Uno de los principales propósitos del Modelo de Planeación y Gestión – MIPG es incrementar la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de la optimización de procesos que agilicen las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC aplica para funcionarios de planta del sector central de la Gobernación del Cesar de manera igualitaria y equitativa.



1. Marco Normativo

El marco normativo pretender ser un referente o apoyo para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, estableciendo algunos límites y elementos para tener en cuenta.

- **La Constitución Política de Colombia**, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”

- **Ley 489 de 1998** determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

No obstante, fue con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes: 1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema. 2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación. 3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación). 4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización. 5.



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

- **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 2004**: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Especialmente los siguientes artículos:

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. 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. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

- La Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998: Especialmente los artículos:

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 adelantarse por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

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



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

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.

La Ley 1064 de Julio 26 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.

Bases Plan Nacional de Desarrollo 2019-2022. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas.

El Decreto 4665 de 2007: Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

El Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

La Ley 1753 de 2015. Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un Nuevo País”.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030: expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.

El Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública

El Decreto Ley 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.

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” Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”



Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano, abril de 2018. Función Pública

Resolución No. 0667 de 2018. Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas

2 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Definiciones (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y marco normativo)

2.1. Aprendizaje organizacional: proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.

2.1.Capacitación: 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 para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, Art 4).

2.3 Competencias Laborales: 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Decreto 815 de 2018, Art 2.2.4.2.).

2.4 Educación formal: aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998, Art 7.3.4.2.).



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

2.5 Educación Informal: tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia (Decreto 1075 de 2015, 2.6.6.8.).

2.6 Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano: según artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 DAFP).

- **2.6.1 Entrenamiento:** En la gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación en la que solo se admiten servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, y busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata (Circular 100-004 DAFP, 2010).
- **2.6.2 Entrenamiento en el puesto de trabajo:** busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de este los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).



Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

Formación. Según de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa (DAFP, 2021).

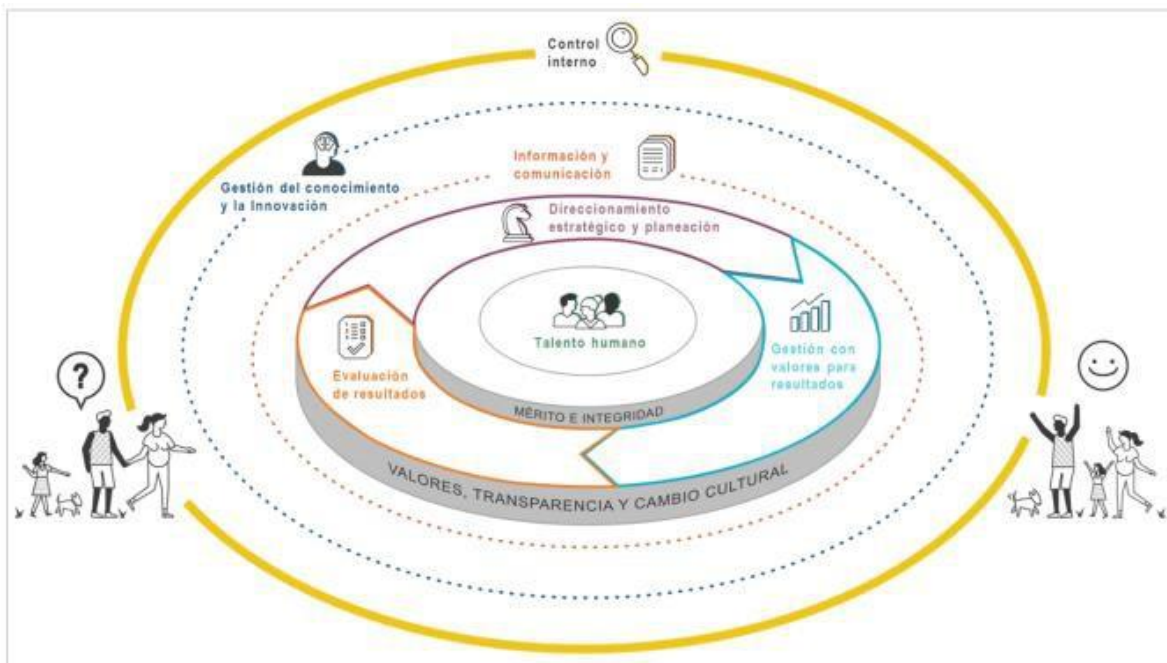
También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Constitución política de Colombia de 1991 Art- 67).

- **2.6.3. Inducción y reinducción:** Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998, Art 7).
- **2.6.4. Norma de competencia laboral para el sector público:** documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad. Incluye actividades, criterios de desempeño específicos y generales, indicadores de procesos de normalización, evaluación y certificación, acreditación y cualificación de competencias laborales, propuesta de desempeño, conocimientos esenciales, evidencias de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función (Ramírez et al., 2017, citado por DAFP-ESAP, 2021)
- **2.6.5. Planes de capacitación:** los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art 2.2.9.1.), (Ley 909 de 2004, Art 36).



Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

En este contexto, la capacitación de las servidoras y servidores públicos se ubica en la primera dimensión operativa de MIPG: Talento Humano, la cual resalta la importancia de desarrollar competencias y habilidades.



Fuente: Función Pública, 2017

Figura 2: Dimensiones MIPG

Fuente: Presentación MIPG <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>

El PIC 2024 de la Gobernación del Cesar se alinea con los siguientes atributos de calidad de la Dimensión de Talento Humano:

- Talento Humano conector de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad.
- Talento Humano fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales.
- Talento Humano comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.



Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

- Talento Humano con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Talento Humano del Equipo Directivo:
 - ✓ Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo
 - ✓ Ejemplificando los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones
 - ✓ Que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento del propósito fundamental

Con el fin de atender las necesidades de capacitación de la Gobernación del Cesar, El líder del programa de Gestión Humano, en concordancia con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 emitido por el Departamento de la Función Pública y acorde con la normatividad vigente, formula el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, acogiendo la estructura planteada por el DAFP en la Guía Para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC y en línea con lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG:



Figura 3: Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 www.funcionpublica.gov.co

De acuerdo con lo establecido en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, además de tener clara la disposición normativa y la estructuración del Plan Nacional de Formación y Capacitación, se hace necesario tener en cuenta el diseño y aplicación del Plan Institucional de Capacitación enfocado en el fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales, necesarias para contar con servidores públicos 4.0, promoviendo el aprendizaje constante, la mejora continua y del desarrollo del servicio público



Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

Construir, implementar y ejecutar en la vigencia 2024 un Plan Institucional de Capacitación que responda a las necesidades de formación, capacitación, desarrollo y fortalecimiento de competencias que se hayan identificado en la fase de diagnóstico, para la profesionalización de los servidores públicos, entendida como el proceso de capacitación, entrenamiento y programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a sus necesidades y presupuesto (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030), ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público, de tal modo que se contribuya a robustecer la gestión institucional, así como al logro de los objetivos estratégicos institucionales 2023-2026, especialmente el N°5: **Potencializar los procesos de apoyo de la entidad para fortalecer la gestión institucional y la creación de valor público.**

4.2 Objetivos específicos

- Ofrecer a los participantes en las actividades del PIC estrategias que promuevan y faciliten el aprendizaje organizacional orientado al cierre de brechas entre el nivel actual y el requerido de las competencias y habilidades necesarias para mejorar aún más el desempeño en las actividades desarrolladas por las servidoras y servidores de la gobernación del Cesar.
- Fortalecer las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de las servidoras y servidores, con el propósito de aumentar la eficacia personal, grupal e institucional, de manera que se genere el desarrollo profesional y el mejoramiento continuo de la gestión de la entidad.
- Favorecer el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes de las servidoras y servidores para que a su vez se conviertan en multiplicadores(as) y facilitadores(as) internos(as), de tal manera que se promueva la gestión del conocimiento propio de la organización.
- Desarrollar los programas de inducción y reinducción con el fin de integrar a las servidoras y servidores a la cultura de la entidad, alineando y enfocando a todos hacia el logro los objetivos y metas institucionales, actualizando sus contenidos cuando sea necesario en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en la estrategia, estructura, normatividad, procesos, objetivos institucionales, nuevos lineamientos y políticas.



Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

5 ALCANCE

De acuerdo con la normatividad vigente, el Plan Institucional de Capacitación está dirigido a servidoras y servidores de todos los niveles jerárquicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, y adicionalmente permite la participación de las servidoras y servidores vinculados en provisionalidad de la Gobernación del Cesar.

Según lo establecido en el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, que modifica el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

6 DERECHOS Y DEBERES DE SERVIDORAS Y SERVIDORES PÚBLICOS FRENTE A LA CAPACITACIÓN

6.1 Derechos

- Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones (Ley 734 de 2002, Art 33).
- Recibir inducción durante los cuatro meses siguientes a su vinculación (Decreto Ley 1567 de 1998) para facilitar y fortalecer su integración a la cultura organizacional y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.
- Recibir de manera oportuna la información relacionada con la participación en los eventos de capacitación, así como sobre los eventos programados y/o invitaciones remitidas por otras entidades.

6.2 Deberes

- Tramitar con su jefe inmediato el respectivo permiso para participar en la capacitación, coordinando previamente las tareas y actividades requeridas de manera que no haya afectación en los procesos de la dependencia.
- Suscribir y enviar al Grupo de Capacitación y Evaluación mínimo con tres (3) días de anticipación al inicio del evento la carta de compromiso como garantía y requisito indispensable para su participación.
- Cumplir con el mínimo de asistencia establecido, so pena de incurrir en una conducta con incidencia disciplinaria, además de asumir el costo del cupo.
- En caso de inasistencia justificable deberá informar oportunamente al Grupo de Capacitación y Evaluación (2 días de anticipación o posteriores al evento cuando se trate de un imprevisto) los motivos de su ausencia, presentando los soportes respectivos.
- Cuando requiera declinar su participación en una capacitación, deberá informarlo oportunamente al Grupo de Capacitación mínimo cinco (5) días previos al inicio del evento.



Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

- Realizar la evaluación de la capacitación impartida, cuando aplique.
- Diligenciar oportunamente los formatos de evaluación de satisfacción y de impacto del programa o evento al que asiste.
- Participar en los eventos de capacitación aplicables a las funciones y responsabilidades propias de su cargo, y compartir con otras personas la información obtenida.

7 LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN DEL PIC 2024

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, publicado en marzo de 2020 por el DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de las servidoras y servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva, a partir de la premisa de que las servidoras y servidores públicos deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en sus contextos organizacionales propios de la entidad a la que se encuentran vinculados. Se puede deducir que al hablar de la capacitación en el servicio público se requiere lo siguiente:

- a. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer una servidora o servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
- b. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
- c. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
- d. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
- e. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

Frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas se establece como un pilar estratégico de este Plan, el aprendizaje organizacional. Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de todas las entidades, órganos y organismos del Estado.

Por lo anterior, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información



Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014)² y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas

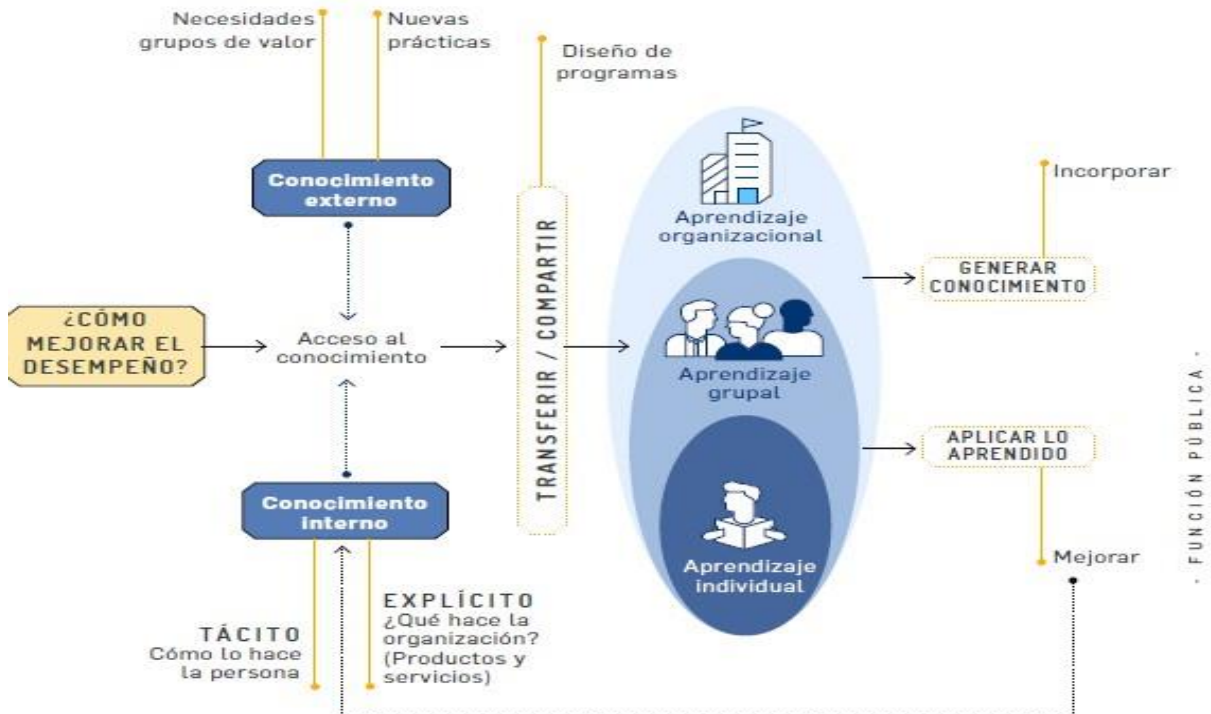


Figura 4 Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 www.funcionpublica.gov.co

Se quiere que, con la organización, estructuración y orientación de la política empleo público en lo referente a la formación y capacitación; se puedan generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en las servidoras y servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte.

Según lo anterior, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser la servidora o servidor público en un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad de la servidora o servidor público que se

² Barrera, M. & Sierra, V. (2014). Modelo de aprendizaje organizacional, como estrategia para la educación empresarial. Universidad de Medellín. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Citado por Departamento Administrativo de la Función Pública. DAFP. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.



Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

7.1 Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando las servidoras y servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello, la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa. Lo anterior, además se vincula con la política de integridad que hace parte del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), enfocando las disposiciones de esta política en el ámbito del aprendizaje de las servidoras y servidores públicos y de las entidades. De igual manera, con la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público.

7.2 Los valores del servidor público: es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia. Por lo anterior, la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados en el proceso de profesionalización y se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño individual mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

7.3 Ejes Temáticos Priorizados

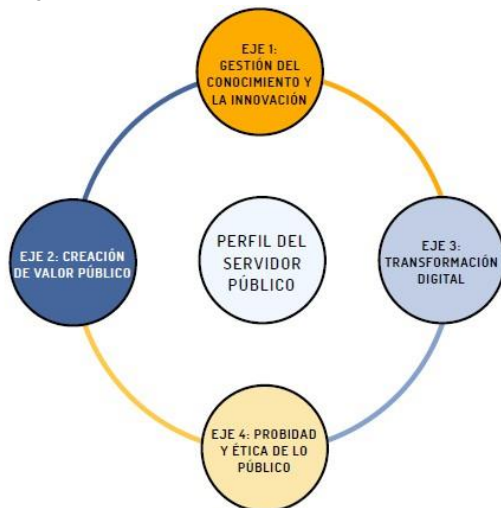


Figura 5 Ejes temáticos priorizados.



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 www.funcionpublica.gov.co

7.3.1. Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (Manual Operativo de MIPG 2019) .Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

Competencia / Dimensión	Posibles temáticas, y actividades de capacitación
Saberes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Herramientas para estructurar el conocimiento ▪ Cultura organizacional orientada al conocimiento ▪ Estrategias para la generación y promoción del conocimiento ▪ Diversidad de canales de comunicación ▪ Capital intelectual ▪ Procesamiento de datos e información ▪ Innovación ▪ Analítica de datos ▪ Construcción sostenible ▪ Ciencias de comportamiento
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración de datos



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

<p>Saber hacer</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Administración del conocimiento ▪ Gestión de aprendizaje institucional ▪ Planificación y organización del conocimiento ▪ Gestión de la información ▪ Mecanismos para la medición del desempeño institucional ▪ Técnicas y métodos de investigación ▪ Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales ▪ Instrumentos estadísticos ▪ Big Data
<p>Saber ser</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Competitividad e innovación ▪ Economía naranja ▪ Análisis de indicadores y estadísticas territoriales ▪ Pensamiento de diseño ▪ Diseño de servicios ▪ Orientación al servicio ▪ Cambio cultural para la experimentación e innovación ▪ Flexibilidad y adaptación al cambio ▪ Trabajo en equipo ▪ Gestión por resultados Formas de interacción ▪ Comunicación asertiva ▪ Diseño centrado en el usuario ▪ Gestión del cambio ▪ Ética en la explotación de datos

Tabla 1 Temáticas sugeridas eje 1.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 www.funcionpublica.gov.co

7.3.2 Eje 2: Creación de valor público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen las servidoras y servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

Competencia Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)
Saberes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Gerencia de proyectos públicos ▪ Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) ▪ Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional ▪ Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
Saber hacer	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés ▪ Competitividad territorial ▪ Crecimiento económico y productividad ▪ Catastro multipropósito ▪ Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI). ▪ Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones ▪ Seguridad ciudadana ▪ Biodiversidad y servicios ecosistémicos ▪ Gestión del riesgo de desastres y cambio climático ▪ Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño ▪ Construcción de indicadores ▪ Evaluación de políticas públicas ▪ Esquemas asociativos territoriales ▪ Análisis de impacto normativo
Saber ser	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas ▪ Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos ▪ Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública ▪ Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas ▪ Focalización del gasto social ▪ Lenguaje claro ▪ Servicio al ciudadano

Tabla 2 Temáticas sugeridas eje 2.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 www.funcionpublica.gov.co



Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

7.3.4 Eje 4: Probidad y ética de lo público

La integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en las servidoras y servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Competencia Dimensión	Posibles temáticas y actividades de capacitación
Pensamiento crítico y análisis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento crítico de los medios. ▪ Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. ▪ Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
Empatía y solidaridad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. ▪ Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). ▪ Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
Agencia individual y de coalición	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. ▪ Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva. ▪ Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.
Compromiso participativo y democrático	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. ▪ Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. - Entendimiento de los ejemplos de pequeña democracia: aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. ▪ Código de integridad
Estrategias de	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa). ▪ Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

<p>comunicación y educación</p>	<p>oral, etc.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. ▪ Comunicación asertiva. ▪ Lenguaje no verbal. ▪ Programación neurolingüística asociada al entorno público
<p>Habilidades de transformación del conflicto</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. ▪ Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz. ▪ Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
<p>Práctica reflexiva continuo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro. ▪ Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. ▪ Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. ▪ Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

Tabla 4 Temáticas sugeridas eje 4.

Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 www.funcionpublica.gov.co



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

8. ESTRUCTURA DEL PIC 2024

El PIC 2024 de la Gobernación del Cesar incluye actividades de capacitación, gestión del conocimiento, inducción y reinducción, orientadas al fortalecimiento y desarrollo de competencias laborales y comportamentales, para lo cual se formuló a partir de la detección de necesidades y la priorización de temáticas que responden a necesidades concretas para mejorar la gestión individual e institucional.

Este diagnóstico permitió recopilar la información necesaria para identificar las necesidades de formación, facilitando la planificación de acuerdo con las prioridades de la Entidad, teniendo en cuenta la capacitación como una forma de optimizar la consecución de los objetivos misionales, potencializando las capacidades de las servidoras y servidores; este estudio es un insumo fundamental para identificar y orientar las acciones de formación que se materializarán en el PIC de la Gobernación del Cesar para la vigencia 2024.

Para el diagnóstico las fuentes de información fueron las siguientes:

Se envió por correo electrónicos a todos los secretarios de Despachos, Asesores, jefes y Líderes de cada oficina de la Gobernación del Cesar, (Id 231193), la solicitud de las necesidades de capacitaciones que su equipo de trabajo requiera para mejorar sus procesos para la vigencia 2024.

Las acciones encaminadas a la detección de necesidades permitieron identificar temas enfocados a fortalecer el ser, saber y hacer en las servidoras y servidores. Frente a esto la construcción de los programas de aprendizaje tiene en cuenta tanto las necesidades institucionales como individuales, identificadas en el diagnóstico y a través de otras fuentes como los planes de mejoramiento individual resultantes de la evaluación de desempeño.

9. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

A partir de los resultados del diagnóstico de necesidades, de las políticas de gestión y desempeño, la plataforma estratégica de la Gobernación del Cesar y los parámetros de MIPG se determinan las líneas temáticas y competencias sobre las que se enfocará el desarrollo del PIC y se diseñan las líneas de formación y capacitación.

En la línea de formación y capacitación se priorizan las acciones orientadas a elevar el nivel de conocimiento, así como a profundizar y fortalecer habilidades técnicas de las servidoras y servidores para fortalecer la gestión individual e institucional. En esta línea se articulan en el PIC los procesos de gestión de conocimiento que se manejan para recopilar, conservar y transferir el conocimiento crítico de la entidad, y las charlas, talleres, sensibilizaciones y sesiones de capacitaciones internas.



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

Adicionalmente, dentro del marco de innovación en la gestión pública, la Dirección de Talento Humano buscará la articulación a través de convenios interadministrativos con diferentes entidades públicas y/o privadas, e igualmente el acceso a estrategias, herramientas y eventos de capacitación de otras entidades públicas, con el propósito de ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimiento al interior de la entidad.

La gestión del conocimiento institucional pretende asegurar el capital intelectual de las servidoras y servidores de la Gobernación del Cesar, mediante iniciativas que propicien la generación, apropiación, intercambio y uso de conocimientos necesarios para el mejoramiento de competencias funcionales, aptitudes y habilidades que contribuyan al fortalecimiento de los procesos de la entidad (desde el conocimiento participativo). En este sentido, se dará continuidad y se buscará fortalecer los programas de empalmes y mentorías. El presente plan pretende abarcar al mayor número de servidoras y servidores de la entidad considerando las necesidades y metas institucionales, por lo que se proyectan actividades de capacitación por grupos objetivos en la modalidad presencial.

9.1 Programas de inducción y reinducción

A través de la inducción se busca que la persona que se vincula a la Gobernación del Cesar conozca la entidad, se integre a la cultura organizacional, al sistema de valores, interiorice la misión, visión y objetivos institucionales, conozca sus derechos, deberes y desarrolle o fortalezca su sentido de pertenencia hacia la entidad.

Con el fin de dar cumplimiento a lo establecido en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 a través de estos programas se abarcarán temáticas que conduzcan a fortalecer y preservar la moralidad en la administración pública.

Por otra parte, a través de la reinducción se busca reorientar a las servidoras y servidores en la cultura organizacional, en los cambios normativos, estratégicos o de procesos y procedimientos, que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones. Se debe realizar por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine una situación que impacte en la gestión de la entidad y requiera ser divulgada, apropiada e implementada, a través de la presentación por parte del nivel directivo o servidoras y servidores competentes de las áreas.

El programa de reinducción para la vigencia 2024 tendrá como objetos principales:

- a. Informar a las servidoras y servidores sobre la reorientación de la plataforma estratégica institucional.



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

- b. Trabajar con las servidoras y servidores de la Gobernación del Cesar en el fortalecimiento de habilidades blandas de gestión del cambio y resolución de conflictos, enmarcadas en la comunicación asertiva – efectiva.
- d. Poner en conocimiento de los funcionarios, los cambios y aspectos relevantes que, en aplicación de los Planes Estratégicos del Talento Humano, se generen y ocasionen afectaciones o cambios relevantes en materia de administración del Talento Humano.

A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de las servidoras y servidores las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informar de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.

El programa de reinducción 2024 de la Gobernación del Cesar, contendrá principalmente:

- a. Actualización normativa sobre servicios públicos cuando aplique
- b. Actualizaciones normativas por modificación del modelo de operación
- c. Actualización en gestión contractual y documental
- d. Seguridad y Salud en el Trabajo en virtud de las políticas y actividades del sistema
- e. Código de Integridad
- f. Fortalecimiento de habilidades blandas
- g. Gestión del cambio organizacional

Tanto el programa de inducción como de reinducción se irán ajustando y actualizando permanentemente de acuerdo con las novedades y cambios en la gestión pública del estado, de la entidad o en la normatividad relacionada con la misión institucional, y de ser necesario se incluirá un componente presencial para garantizar su efectividad.

9.2 Entrenamiento en puesto de trabajo

De acuerdo con la Circular Externa No. 100- 010 – 2014 del 21 de noviembre de 2014, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) indicó que el entrenamiento en puesto de trabajo es uno de los elementos indispensables del PIC de las entidades. Adicionalmente se establece que el entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios.

En este contexto, el entrenamiento en el puesto de trabajo se orienta a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes observables de manera inmediata. Su intensidad debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

de éste las servidoras y servidores con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

El entrenamiento en puesto de trabajo buscará brindar a las servidoras y servidores aquellos conocimientos básicos para el inicio y desarrollo de sus labores, de tal modo que pueda desempeñarse y desenvolverse adecuadamente dentro de la Entidad.

En consecuencia, los conocimientos indispensables y de carácter general que se contemplarán en el entrenamiento serían:

No obstante, las dependencias incluirán en el presente programa aquellos conocimientos propios del área de acuerdo con sus labores y gestiones correspondientes. Para la materialización del presente, se preverá la designación de cada dependencia estructural de servidoras y servidores que por su conocimiento del área serán los encargados de efectuar el correspondiente entrenamiento en puesto de trabajo y por su parte el Grupo de Administración del Talento Humano o quien haga sus veces, implementará el correspondiente formato que permita evidenciar dicho proceso.

9.3 Programa de empalmes y mentorías

A través del programa de mentorías se busca la “transferencia de conocimiento relevante o de experiencia de una persona (Mentor) que se percibe poseedora de este, hacia otra (servidora o servidor) de la entidad que no lo posee. Actualmente, el talento humano con el que cuenta la Gobernación del Cesar, presenta niveles de educación altos y, con un recorrido laboral amplio en temas y áreas específicas, lo que permite tener un saber hacer o experticia que no se puede documentar debido a la naturalidad de este. Es por esto que se busca realizar una transferencia de este conocimiento tácito a través de espacios formativos”.

Por otra parte, el Programa de Empalmes busca la transferencia de conocimiento específico y personalizado de una servidora o servidor saliente hacia otra(o) previamente designado por quien lidera el área para que reciba la información tanto de las actividades como del conocimiento específico de la labor. Ante esta realidad, es fundamental identificar previamente los cargos y conocimientos críticos al interior de la entidad y hacer un análisis de riesgo de la pérdida del mismo por desvinculación de servidoras y servidores que lo poseen.

El propósito para la presente vigencia es el fortalecimiento de ambos programas, teniendo en cuenta que deben partir de la identificación de necesidades descritas en el diagnóstico que sustenta el presente documento, así como los informes de las auditorías realizadas por las Oficinas de Control Interno y Planeación y de la identificación de temas que requieren sesiones de aprendizaje por parte del Grupo Administración del Talento Humano (GATH).



DEPARTAMENTO DEL CESAR

Plan Institucional de Capacitación 2024 Gobernación del Cesar.

En consecuencia, ante la identificación de cada cambio de dependencia e incluso de nivel del empleo, se continuará promoviendo y buscando las mejores condiciones para que entre la persona que llega y quien lidera la dependencia se concrete la correspondiente inducción y/o entrenamiento con los cambios específicos. Sobre este último aspecto, se preverá que en efecto los líderes del proceso puedan definir entrenamientos grupales que permitan a las servidoras y servidores un arribo adecuado a las nuevas dependencias.

10 CRONOGRAMA

El cronograma del PIC 2024 de la Gobernación del Cesar se definirá en el mes de enero, y se estima que su ejecución se realice entre los meses de febrero y diciembre de la vigencia, una vez se realice la correspondiente contratación de las actividades de apoyo para su realización.

Es importante tener en cuenta que, debido a la dinámica laboral de la Gobernación del Cesar pueden presentarse necesidades adicionales de capacitación y formación que conlleven a su inclusión en el PIC para su desarrollo durante la vigencia 2024.

11 ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y DOCUMENTOS GENERADOS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

1. Seminarios, diplomados, talleres, foros y charlas presenciales o virtuales (sincrónicos o asincrónicos), dependiendo de la oferta del facilitador, realizándose en las modalidades de **e-learning y b-learning**.
2. Los documentos a generar para el seguimiento, supervisión y elaboración de informes, son:
 - *Formato de Asistencia a eventos de capacitación presencial*. Este formato debe ser diligenciado según la última versión que esté aprobado en el sistema de gestión de calidad de la Gobernación del Cesar, y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para la entidad.
 - *Formulario de registro virtual (Forms)*: Se diligenciarán durante el tiempo que se esté realizando la capacitación.
 - *Registro Fotográficos*.
 - *Formato percepción en la calidad de las capacitaciones*: Se realizará posterior a la capacitación para medir la calidad de la capacitación realizada. (Se Anexa formato de percepción).
 - *Formato evaluación de capacitación*: Se formulará por parte del líder de la capacitación una evaluación posterior a la capacitación deberá ser diligenciado por



cada asistente para medir el conocimiento adquirido. La misma podrá ser formulada en formato virtual o físico.

- El líder de la capacitación deberá remitir la presentación, la evaluación que se aplicará según el tema con una antelación de 10 días hábiles antes de la realización, es de obligatorio cumplimiento las fechas de las mismas.

Es responsabilidad del facilitador y de la Unidad de apoyo a la gestión de Talento Humano:

- Verificar que los documentos generados se encuentren debidamente diligenciados.
- Registrar las evidencias y escanearlas para su debido proceso de archivo, según la norma vigente.

Es obligatorio el reporte por parte del Líder de la capacitación, el tema de las capacitaciones que desarrollen, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia, registro fotográfico, evaluación de capacitación y calificación de las mismas.).

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación queda bajo la responsabilidad del gestor y/o líder la remisión de esta información, a más tardar cinco días posteriores al desarrollo de la misma.

11.1 FACILITADORES Y REDES DE APOYO

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, se efectuará con facilitadores que tengan el perfil para abordar los temas contemplado en las necesidades de la entidad; para formaciones en capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas o privadas. Para ello se producirán las alianzas, con las diferentes Universidades e Instituciones Tecnológicas o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Red de universidades, Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ESAP, CNSC, DNP)
- ARL.
- A través de convenio con Universidades que tengan un convenio vigente.
- Contratación de facilitadores
- Otras.

12. EVALUACIÓN

Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el formulario de evaluación, con un cuestionario de selección múltiple.

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.



13. SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del siguiente plan, la Oficina de Gestión de Talento Humano, llevara el registro del cumplimiento del cronograma de las capacitaciones y seguimiento del % de cobertura de los funcionarios de acuerdo a los convocados.

14. INDICADORES DE GESTIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR	NUMERADOR	DENOMINADOR	FORMULA	UNIDAD DE MEDICIÓN	FUENTE PRIMARIA	FRECUENCIA DE ANÁLISIS	META
Cumplimiento del plan de capacitación .	No. de capacitaciones realizadas	(No. de capacitaciones programadas)	(No. de capacitaciones realizadas/No. de capacitaciones programadas) *100	%	Informe de cumplimiento o capacitaciones	Trimestral	90%
% cobertura y Adherencia de cada capacitación .	(No personas que asistieron y se evaluaron con calificación óptima.)	(No.personas convocados)	No de funcionarios que asistieron y se evaluaron con calificación óptimo./No.de Personas convocadas) * 100 Criterios (100% óptimo; <=80 requiere refuerzo de capacitación).	%	Informe de cumplimiento o capacitaciones	Trimestral	90 %
Eficacia programa de inducción	No. de personas con proceso de inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo	(Numerador / denominador) x 100	%	Oficina Jurídica, oficina de Talento Humano	Trimestral	100%
Adherencia del programa de inducción.	No. de funcionarios con calificación >=4	No. de funcionarios que asistieron a la inducción	No. de funcionarios con calificación >=4/ No. de funcionarios que asistieron a la inducción. *100 Criterios (calificación <=3,9 requiere refuerzo de inducción).	%	Oficina Jurídica, oficina de Talento Humano	Trimestral	90%

Valledupar, 26 de enero de 2024

SHAIRE LUCIA SANCHEZ SANCHEZ

Líder Programa de Gestión Humana

Proyecto:	Ada luz Van strahlen Vides, Profesional U
Revisió	Jonny Olivella , Profesional Especializado
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.	



**Plan Institucional de Capacitación 2024
Gobernación del Cesar.**

FORMACIÓN Y DESARROLLO DE:	TEMA	CRONOGRAMA PIC 2024																																											
		FEBRE RO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Competencias Técnicas	Inducción	■						■					■					■					■					■					■					■					■		
Competencias Técnicas	Reinducción																																												
Competencias Técnicas	Rendición de Cuentas																																												
Competencias Técnicas	Gestión documental																																												
Competencias Técnicas	Análisis de la información																																												
Competencias Técnicas	Tablas de retención documental																																												
Competencias Técnicas	Auditoria De Sistemas																																												
Competencias Técnicas	Habilidades Gerenciales																																												
Competencias Técnicas	Contratación Estatal																																												
Competencias Técnicas	Finanzas Públicas																																												
Competencias Técnicas	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)																																												
Competencias Técnicas	Planeación para el Plan de Desarrollo Territorial																																												
Competencias Técnicas	Formulación y Evaluación de proyectos																																												
Competencias Técnicas	Evaluación del Desempeño			■																																									
Competencias Técnicas	Metodología MGA																																												

