

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2022

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. OBJETIVOS.....	5
1.1. Objetivo General.....	5
1.2. Objetivos específicos	5
2. ALCANCE.....	6
3. MARCO DE REFERENCIA	7
3.1. Marco Conceptual	7
3.2. Marco Normativo	13
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	15
4.1 Desarrollo Competencias Laborales:	16
4.2 Enfoques Pedagógicos	16
4.3. Proyectos De Aprendizaje Por Equipos PAE	17
4.4. La educación basada en situaciones que requieren solución	18
4.5. Valoración del Aprendizaje	18
5. EJES TEMÁTICOS	18
5.1 Gestión del Conocimiento y la Innovación	18
5.2 Creación de Valor Público.....	19
5.3 Transformación Digital	19
5.4 Probidad y Ética de lo Público	20
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	21
6.1. EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	22
6.2. EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	22
6.3. EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL.....	23
6.4. EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO.....	23
7. CONSOLIDADO DE NECESIDADES.....	25

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	26
8.1. Inducción.....	26
8.2. Reinducción	27
8.3. Entrenamiento Puesto de Trabajo.....	27
9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	27
9.1. Presencial	27
9.2. Modalidad Virtual	28
10. CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES	28
11. PRESUPUESTO	30
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	30
13. ANEXO	30
14. CONTROL DE CAMBIOS	31

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

INTRODUCCIÓN

De conformidad con la normativa vigente, especialmente la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y el Manual Operativo del Sistema de Gestión – MIPG, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, por lo tanto, la Gobernación de Arauca, a través del área de Talento Humano de la Secretaría General y Desarrollo Institucional se propone desarrollar destreza, habilidades, valores, competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos que conforman nuestra planta, para contribuir con la eficacia personal, grupal y organizacional, la mejora continua del servicio y a brindar una atención oportuna.

El Plan de Capacitación se diseña con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública -ESAP, en el marco de la Dimensión de Talento Humano del MIPG, los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los funcionarios y a los Jefes de las diferentes dependencias, a resultados de la evaluación del desempeño, caracterización de los servidores, a la información proporcionada correspondiente a las necesidades de capacitación producto del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas.

El Plan Institucional de Capacitación -PIC 2022, propenderá por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Gobernación, para lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. De igual manera a fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia.

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

El Plan de Capacitación tiene como objetivo fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, promover el desarrollo de los conocimientos y contribuir a una mejor ejecución de su labor mediante el perfeccionamiento de sus habilidades, aptitudes y destrezas a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, bajo los principios de integridad y legalidad; con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

1.2. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de formación y capacitación planteadas por los servidores de la Administración Departamental.
- Capacitar en las dimensiones del Saber, del ser y del hacer, proporcionando herramientas requeridas para el ejercicio de sus funciones de manera eficiente y eficaz.
- Fortalecer los procesos de inducción y reinducción del personal vinculado a la Gobernación, para facilitar la adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y su puesto de trabajo, a la contribución de la gestión pública y su actuación en los diversos contextos regionales, étnicos y culturales.
- Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.
- Promover el desarrollo integral de los servidores públicos y el afianzamiento de la ética y sus valores.
- Facilitar la preparación pertinente de los servidores con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, para incrementar sus posibilidades de ascenso.

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

- Actualizar y brindar toda la información necesaria para que el servidor pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó.
- Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales en cada servidor.

2. ALCANCE

- De acuerdo con el Decreto Ley 894 de 2017 y la Circular 100-010 de 2014 el Plan Institucional de Capacitación se establece para ser aplicado a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente.
- En este sentido, los servidores vinculados en provisionalidad, temporales y los contratistas de prestación de servicios tendrán participación en las actividades de capacitación de acuerdo a lo establecido en la normativa anteriormente relacionada.
- Los servidores de carrera administrativa tendrán derecho a capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el sistema de estímulos de la Gobernación), educación para el trabajo, inducción y reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y temas transversales.
- Los empleados provisionales y temporales se beneficiarán de los programas de inducción, reinducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo inferior a 160 horas, temas transversales de interés para el desempeño institucional y capacitaciones para la implementación de los acuerdos de paz.
- Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional (No tiene calidad de servidor público).
- Brindar acceso en igualdad de condiciones a todos los servidores públicos al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente, se dará prioridad a los servidores públicos con derechos de carrera administrativa.

- Se debe facilitar la asistencia de los servidores a los eventos de capacitación y formación que programe o realice la entidad.
- Socializar al interior de cada dependencia los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación o formación con una intensidad superior a 16 horas, dejando constancia en un acta, la cual deberá ser enviada a la Secretaría General y Desarrollo Institucional – Área de Talento Humano, dentro de los siguientes quince (15) días calendario.
- Evaluar cada uno de los eventos de capacitación y formación en los que se participe.
- El servidor público designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas de capacitación desarrolladas a través del Plan Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación.

3. MARCO DE REFERENCIA

3.1. Marco Conceptual

Se definen los principales conceptos que se tendrán en cuenta en el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Arauca, de acuerdo a la normatividad vigente.

- **Plan Institucional de Capacitación –PIC:** Es el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.
- **Capacitación :** La concepción de la capacitación de los empleados públicos está fundamentada en lo establecido en la Ley 115 de 1994, que define la educación informal como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados; y educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (antes denominada educación no formal), como la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

- **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 conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC 2016 –DAFP).
- **Competencias:** Las competencias laborales se definen como 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 conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Decreto 1083 de 2015).
- **Formación:** La formación es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Educación no Formal (Educación para el Trabajo y el 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, 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 (Ley 115 de 1994; Decreto 2888 de 2007).

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

- **Educación Informal:** La Educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 de 1994).
- **Educación Formal:** La Educación es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducentes a grados y títulos. (Ley 115 de 1994, artículo 4 Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 73 Decreto 1227 de 2005).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que 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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Aprendizaje:** Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993)
- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades
- **Competencias Laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		PL-DI-GTH- 03	
			FECHA DE EMISIÓN	
			20	01 2022
			VERSIÓN 03	

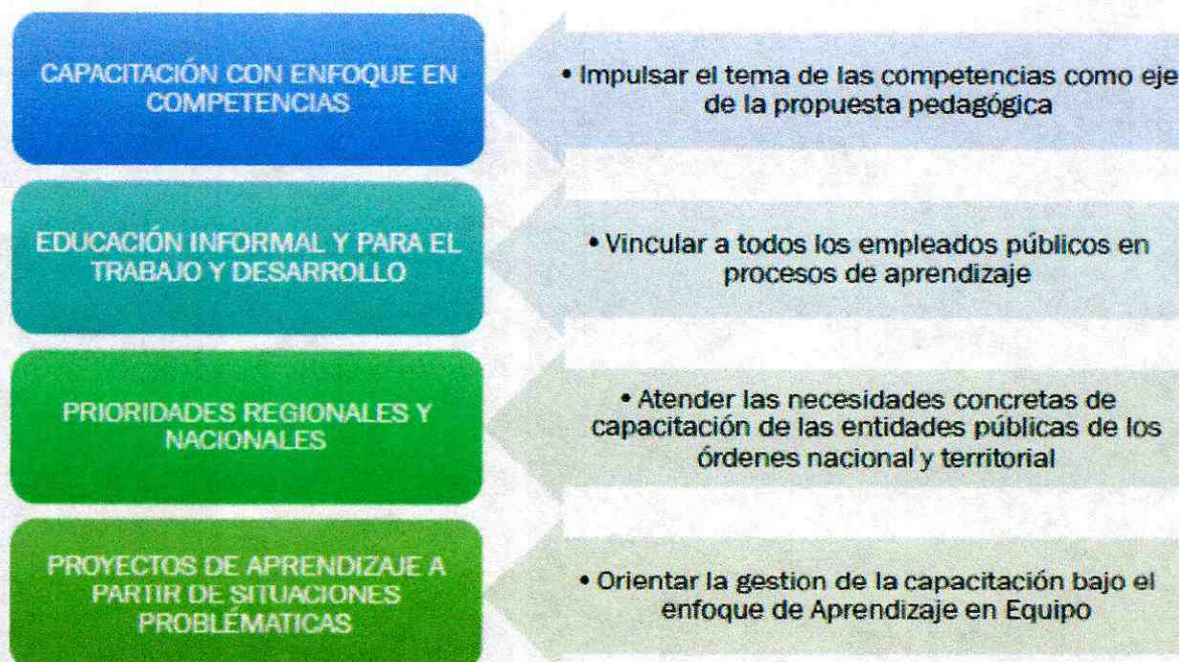
- **Dimensión Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.
- **Dimensión Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.
- **Dimensión Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que 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.
- **Formación:** En el marco 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.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

- **Profesionalización:** Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo.
- **Principales Retos del PNFC:** Mediante Resolución No. 104 de 2020, el DAFP y la ESAP actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Esta actualización responde a las necesidades de alinear los contenidos y orientaciones impartidas en materia de capacitación a través de este instrumento, con los contenidos y estrategias del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, especialmente en lo referido al Pacto V “Ciencia, tecnología e innovación:

Un sistema para construir el conocimiento de la Colombia del Futuro y el Pacto XV “Pacto por una gestión pública efectiva”.

Los principales retos de la Política Nacional de Formación y Capacitación registrados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, adoptado por el Decreto 4665 de 2007 son:



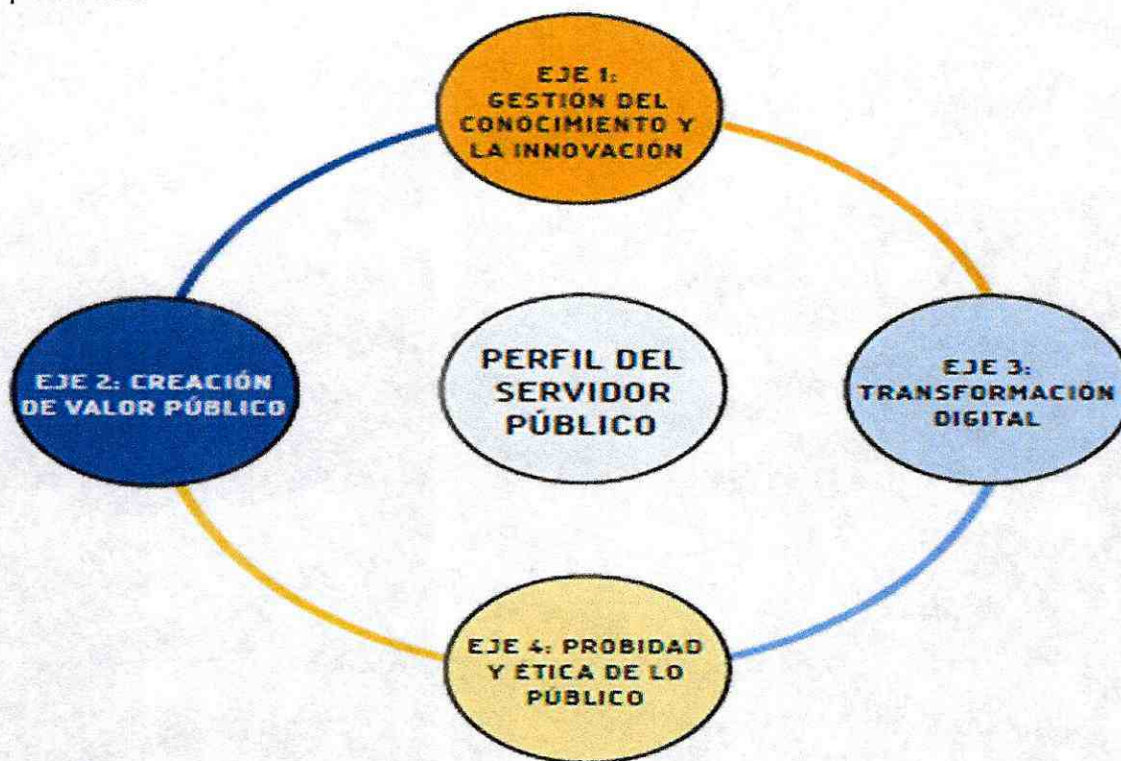
Fuente 1 Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP 2020

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

Como principales novedades de esta actualización, se encuentran el ajuste a las prioridades de las temáticas de capacitación y formación del Gobierno, pasando de 3 ejes temáticos en 2017 a 4 ejes en la actual versión del PFFC, los cuales son:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Creación de Valor Público
- Transformación Digital.
- Probidad y Ética de lo Público.

De conformidad con la Resolución No. 104 de marzo de 2020 se hicieron ajustes a los ejes temáticos que se van a trabajar en la vigencia 2020-2030, serán los 4 ejes temáticos, dando paso a la Transformación Digital y a la Innovación como elementos clave a desarrollar en los servidores públicos a través de los Planes de Formación y Capacitación.



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

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

Se debe tener en cuenta la priorización temática, a la luz de los ejes previstos, teniendo en cuenta que se trata de construir capacidades y conocimientos que agreguen valor a la formación y por ende al desempeño de los servidores públicos mediante su desarrollo integral y el ejercicio de sus funciones se vea orientado de una manera más robusta.

3.2. Marco Normativo

- Decreto No. 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 489 de 1998, en la cual se manifiesta que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los pilares en los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- 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”.
- Decreto No. 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998”.
- 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 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- Decreto No. 4665 de 2007 “Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de sus competencias”.
- Circular Externa No. 100-010-2014, del DAFP, en la cual entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

- El Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- El Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 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.
- Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 612 de 2018, "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Manual Operativo Sistema de Gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación —PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, el cual establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación PIC se aborde de manera integral. De igual manera, proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública - marzo 2017.
- Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos del

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública - diciembre de 2017.

- CONPES 3975 (Departamental Nacional de Planeación, 2019) mediante el cual se adoptó la política nacional para la transformación digital.
- Resolución No. 104 de 2020 (DAFP y ESAP) mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

PRINCIPIOS RECTORES

- Complementariedad
- Integralidad
- Objetividad
- Participación
- Prevalencia del interés de la organización
- Integración a la carrera administrativa
- Prelación del os empleos de carrera
- Economía
- Énfasis en la práctica.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

- El Plan Institucional de Capacitación— PIC, se desarrolla bajo el enfoque integral del ser humano y la formación basada en competencias.
- Se fundamenta en el enfoque integral del ser humano, que concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:

A. **DIMENSIÓN SER:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

B. **DIMENSIÓN SABER:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

C. **DIMENSIÓN HACER:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

4.1 Desarrollo Competencias Laborales:

Las competencias laborales están definidas 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.

- **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, eficiencia, innovación, ética y transparencia, de manera que se logre una administración efectiva con servidores públicos felices.
- **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.

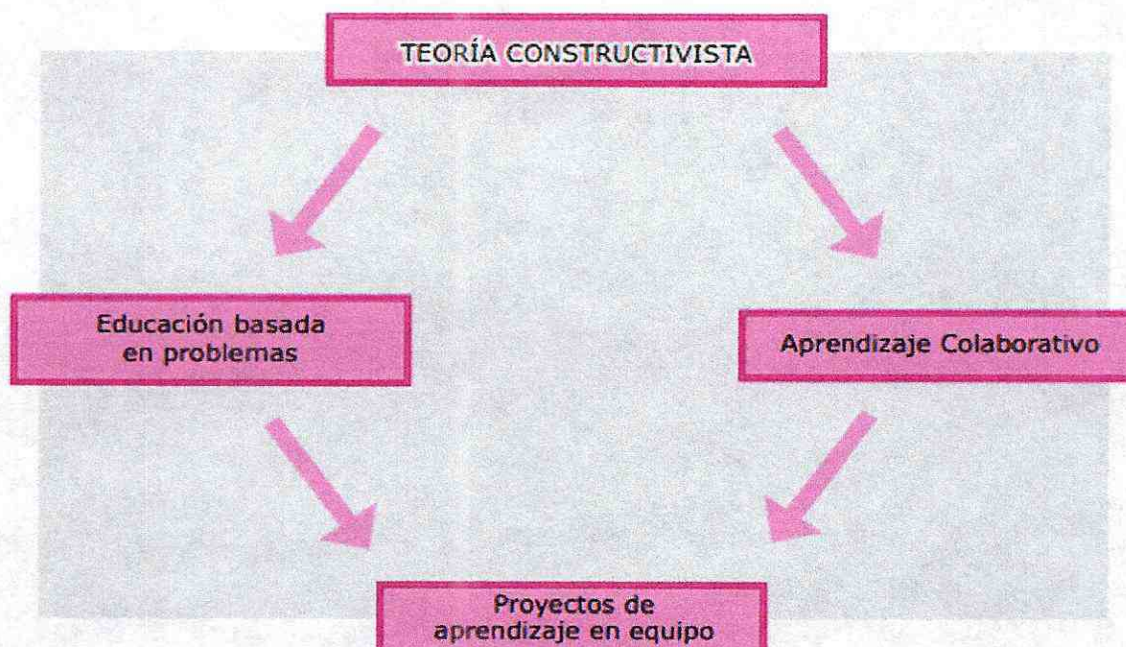
4.2 Enfoques Pedagógicos

La Administración Departamental elaborará el Plan Institucional de Capacitación — PIC 2021 de conformidad con el enfoque pedagógico constructivista, donde el aprendizaje se basa en problemas y la entidad les facilita los métodos de aprendizaje (transmisión de conocimientos de otros servidores, capacitaciones virtuales, diplomados, charlas, réplicas).

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

4.3. Proyectos De Aprendizaje Por Equipos PAE

Los proyectos de Aprendizaje por Equipo -PAE, son una estrategia propuesta por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP para identificar, formular e implementar Planes Institucionales de Capacitación -PIC, desde los problemas o retos estratégicos organizacionales, que lleven al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales y que depende de la participación activa de los colaboradores en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para producir conocimientos.



Fuente: Guía para la Formulación del PIC DAFP

En la Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, se identifican los requerimientos que puedan ser realizados a través del PAE, y los conocimientos propios de cada área que puedan ser compartidos a través de esta metodología con los demás colaboradores de la entidad. Estas capacitaciones se van incluyendo en la programación anual, de acuerdo a las prioridades y necesidades.

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

El Aprendizaje Colaborativo es una actividad donde participan pequeños grupos para intercambiar información, experiencias, conocimientos. Se aprende a través de la colaboración de compañeros, a través del diálogo entre ambos o iguales. Esta estrategia implica construir equipos conformados por personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos.

4.4. La educación basada en situaciones que requieren solución

Entender a través de situaciones que requieren solución, los servidores públicos desarrollan aspectos como razonamiento, juicio crítico y creatividad.

4.5. Valoración del Aprendizaje

Generar planes de mejoramiento como resultados de la Evaluación del Desempeño Laboral.

5. EJES TEMÁTICOS

5.1 Gestión del Conocimiento y la Innovación

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.

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.

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

- 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.

5.2 Creación de Valor Público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano 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.

Las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

5.3 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.

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

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.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.
- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

5.4 Probidad 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 los 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.

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016):

1. Hábito, siempre al principio nos produce incomodidad y eso es algo normal. La mente Necesito tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo. Es indispensable que lo quiera hacer de corazón. Por supuesto, desearlo depende de que tenga realmente claro en qué me voy a beneficiar con el esfuerzo que voy a llevar a cabo. Desear formar un hábito, sustituirlo o reforzarlo siempre será la consecuencia de saber bien qué voy a ganar con ese hábito.
2. Necesito el saber de lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo. La motivación es indispensable, pero no suficiente lograr alcanzar un cambio de hábitos. También necesito tener la teoría sobre el camino a recorrer para llegar a mi meta, es decir, tengo que saber bien qué debo hacer y cómo debo hacerlo para formar el hábito que deseo.
3. Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. La teoría tiene poco valor si no la llevo a la práctica para convertir el hábito en habilidad, muchas personas no forman hábitos porque no comienzan a practicarlos y no comienzan a practicarlos por incomodidad, inseguridad o miedo a equivocarse, lo cual es un hecho inevitable al principio.

Solo la práctica, incluyendo los errores iniciales, me permitirá desarrollar la habilidad que me proporciona sentirme seguro. También es importante tener presente que cuando comenzamos a practicar un nuevo y el cuerpo necesitan tiempo para acostumbrarse y asimilarlo.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional de la Gobernación de Arauca se elaboró teniendo en cuenta:

- Recolección de Necesidades de Capacitación por Dependencia e Individual.

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

- Plataforma y planeación estratégica de la Entidad.
- Lineamientos de la Política de Talento Humano – MIPG.
- Resultados de Evaluación del Desempeño Laboral 2020 -2021.
- Resultado de Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno.
- La Secretaría General y Desarrollo Institucional remitió la Circular No. 071 de 2021 a todas las dependencias de la Administración Departamental, solicitando diligenciar los formatos dispuestos por la Entidad: Formatos FR-DI-01, FR-DI-02, FR-DI-03, dispuestos en la Red Interna. H: \ SISTEMA DESARROLLO ADMINISTRATIVO \ FORMATOS DE SGCC POR PROCESOS \ 12. PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA \ TALENTO HUMANO, a fin de fortalecer competencias del ser, saber y hacer.

Se solicitó que, al plantear las necesidades de formación, tanto individual como por dependencia, se enfocaran en los cuatro (4) ejes temáticos dispuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

6.1. EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Enfocado a implementar acciones o mecanismos para generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión en las entidades públicas y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (Temas sugeridos: Cultura organizacional orientada al conocimiento; Innovación; Diversidad de Canales de comunicación; Administración de Datos; Gestión de la información; Economía Naranja; Orientación al Servicio; Flexibilidad y adaptación al cambio; Trabajo en Equipo; Gestión por Resultados; Comunicación Asertiva; Gestión del Cambio).

6.2. EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Orientado a generar satisfacción al ciudadano, construyendo confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano. (Temas sugeridos: Gerencia de proyectos públicos; Formulación de proyectos bajo la Metodología General Ajustada -MGA; Formulación de Proyectos con financiación de cooperación internacional; Competitividad Territorial; Seguridad Ciudadana; Gestión del Riesgo y Cambio climático; Construcción de Indicadores; Procesos de Auditorías de control interno efectivos, con apoyo de tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

la toma de decisiones; Participación Ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas; Lenguaje Claro; Servicio al Ciudadano).

6.3. EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital va enfocada a que la Industria 4.0 y por el ende el Gobierno 4.0, desplieguen un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promuevan una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad, propiciando un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la Ciudadanía. (Temas sugeridos: Apropiación y Uso de la tecnología; Big Data; Economía Naranja; Mejoramiento de la Comunicación; Seguridad Digital; Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial; Operación de Sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos; Comunicación y Lenguaje Tecnológico; Creatividad; Trabajo en Equipo).

6.4. EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Busca formar hábitos en los servidores públicos, de tal manera 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 a la integridad y del servicio. **CAPACIDADES BLANDAS** en:

1. Pensamiento crítico y análisis:

- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía

2. Empatía y Solidaridad:

- Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrenten 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.

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

3. Agencia Individual y de coalición:

- Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que llevan 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 genera apatía, para actuar por un bien social mayor.

4. Compromiso Participativo y Democrático:

- 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.

5. Estrategias de comunicación y educación:

- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (Por ejemplo, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento en diversas aproximaciones pedagógicas, incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Lenguaje no verbal
- Programación neurolingüística asociada al entorno público

Esta información es analizada y consolidada en el área de Talento Humano de la Secretaría General y Desarrollo Institucional y se tienen los siguientes resultados:

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

7. CONSOLIDADO DE NECESIDADES

NECESIDADES PLANTEADAS
FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN DEL SISTEMA GENERAL DE REGALÍAS
FORMULACIÓN DE PROYECTOS
ATENCIÓN AL CLIENTE Y SERVICIO AL CIUDADANO
DIPLOMADO DISCIPLINARIO
CÓDIGO DISCIPLINARIO
ACTUALIZACIÓN EN TALENTO HUMANO (NORMATIVIDAD, EDL, SITUACIONES ADMINISTRATIVAS)
GESTIÓN DE DOCUMENTOS ADECUADA CON ÉNFASIS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE PRODUCCIÓN DOCUMENTAL, GESTIÓN Y TRÁMITE., ORGANIZACION DE ARCHIVOS Y TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES
DIPLOMADO EN CONTENCIOSO Y ADMINISTRATIVO
FORMACION DE AUDITORES INTERNOS INTEGRALES, CALIDAD Y SSST
CAPACITACIÓN EN INTERPRETACION E INTEGRALIDAD DE LOS SISTEMAS DE GESTIÓN
TALER MIPG- 8 MÓDULOS
SECOP II
FORMACION DE AUDITORES INTERNOS BAJO LAS NORMAS INTERNACIONALES PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DE AUDITORÍA INTERNA BASADA EN RIESGOS PARA ENTIDADES PÚBLICAS
CAPACITACIÓN EN TIENDA VIRTUAL DEL ESTADO COLOMBIANO
CAPACITACIÓN EN AUDITORÍAS Y NORMAS INTERNACIONALES
CURSOS VIRTUALES INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN
ACTUALIZACIÓN EN HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS
CURSO CONFLICTO DE INTERÉS
CONTRATACIÓN PÚBLICA
ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO NUEVA METODOLOGÍA DEL DAFP
SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTION
FORMULACIÓN Y EALUACION DE INDICADORES DE GESTIÓN
CLIMA LABORAL: LIDERAZGO, TRABAJO EN EQUIPO, HÁBITOS DE VIDA SALUDABLE, EMPATÍA, COMUNICACIÓN ASERTIVA, CÓDIGO DE INTEGRIDAD, MANEJO DE ESTRÉS
NORMATIVIDAD EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CAPACITACIÓN EN SIID
CURSO CERTIFICADO EN BRIGADAS DE EMERGENCIA: PRIMEROS AUXILIOS, CONTROL DE INCENDIOS, EVACUACION Y RESCATE
FORMULACIÓN PLIEGOS, TIPOS

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

8. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

La Administración Departamental brindará a sus servidores talleres, seminarios, diplomados y demás herramientas que les permita fortalecer sus competencias, a fin de mejorar la capacidad individual y colectiva para brindar un mejor servicio a la comunidad.

8.1. Inducción

Teniendo en cuenta que la finalidad de la inducción es iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, a la misión, visión, objetivos y al desempeño de su empleo, la Gobernación de Arauca enfoca el programa de Inducción a la parte Institucional y al cargo.

• INSTITUCIONAL

Debe realizarse a la vinculación de un nuevo servidor público y está dirigido a proporcionarle el aprendizaje necesario con la estructura organizacional y la filosofía institucional, suministrándole la información que requiere para ubicarlo en su entorno laboral y para facilitar la creación de identidad y sentido de pertinencia con la misma y este proceso se desarrolla en conjunto con todas las dependencias.

Se efectuará en dos (2) partes: Inicialmente se hará entrega al servidor público de documentos para proceso de autoformación y posteriormente, se realizará la capacitación general, considerando la intervención de las diferentes áreas de la administración con el apoyo del Líder de Talento Humano, Líder de Calidad, Asesor de Control Interno, área de Control Disciplinario y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes se encargan de brindar información acerca de la misionalidad y demás aspectos específicos de la entidad.

Una vez concluida la jornada de inducción se hace entrega del **FORMATO: FR-DI-11, VERSIÓN: 04**. El adiestramiento del puesto de trabajo está a cargo del Jefe de la dependencia o del líder del área donde fue nombrado el servidor público.

• DEL CARGO

Comprende el proceso de aprendizaje y orientación que debe recibir el servidor público cuando ingrese a la entidad o cambie de dependencia, en relación con el funcionamiento interno de la misma, las funciones que va a desarrollar y las técnicas, procedimientos y recursos que deberá emplear en su nueva gestión. Esta actividad es responsabilidad del

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

jefe inmediato. En la inducción debe incluir aplicativos específicos del grupo, definición de objetivos, metas, indicadores y planes específicos de la dependencia.

8.2. Reinducción

Tiene por objetivo reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por reformas en la organización, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos y actualización de las normas que rigen el accionar administrativo. Será ejecutado por lo menos cada dos años a todos los servidores públicos.

8.3. Entrenamiento Puesto de Trabajo

Teniendo en cuenta lo establecido en la Circular Externa 100-010-2014 expedida por el DAFP, 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; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para desempeñar el 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 éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

9.1. Presencial

Es aquella que se realiza a través de actividades académicas en un aula física como cátedra o charlas magistrales, talleres, cursos, seminarios, entre otros, donde interactúan expositor y oyente con la presencia física.

Capacitación basada en la duración del evento: Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, organizados por la Secretaría General y Desarrollo Institucional o a través de acuerdos establecidos con otras entidades públicas o instituciones externas debidamente acreditadas. Estos eventos pueden ser presenciales o semipresenciales.

Capacitación basada en la experiencia: Es aquella que reconoce el valor del "aprendizaje por la acción" y que se obtiene a través de:

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Consiste en asignar a un Líder de Proceso o servidor público que conozca los términos y funciones de un determinado cargo para orientar a uno o más empleados, en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de funciones asignadas a un determinado cargo.
- **Rotación de puestos:** Posibilita a los empleados el conocimiento de las diferentes áreas de trabajo de la Entidad y favorece el desarrollo personal e institucional.

Dependiendo de la temática, la capacitación se puede ejecutar de la siguiente forma:

- **Capacitaciones Internas:** Se efectúa a través de la ESAP, entidades del estado con presencia en el departamento.
- **Capacitación externa:** La entidad facilita a través de la Secretaría General y Desarrollo Institucional la comisión de servicios para asistir a los eventos fuera de la ciudad.

9.2. Modalidad Virtual

Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos a través de las diferentes plataformas.

10. CRONOGRAMA GENERAL DE ACTIVIDADES

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN		
INDUCCIÓN: Acciones de capacitación orientadas a fortalecer la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional, suministrándole la información que requiere para ubicarlo en su entorno laboral y para facilitar la creación de identidad y sentido de pertinencia con la entidad.		Cada que ingrese un nuevo servidor público a la Administración Departamental
REINDUCCIÓN: Proceso formativo con el fin de reorientar la integración de los servidores públicos a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la normatividad o en los procesos que afectan la entidad.		Mínimo cada dos (2) años
CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN		
COMPONENTES	EJE DE DESARROLLO	PERIODO DE EJECUCIÓN
TEMAS PRIORIZADOS	Gestión del Conocimiento y la Innovación	
	Herramientas y técnicas para la gestión del conocimiento y la cultura innovadora	Según oferta 2022

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

Gestión de la información.	Según oferta 2022
Creación de Valor Público	
Modelos de Planeación y Gestión: Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas, Servicio al Ciudadano, Mecanismos de participación ciudadana	Según oferta 2022
Curso conflicto de interés	Según oferta 2022
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción	Según oferta 2022
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada.	Según oferta 2022
Lenguaje Claro para los servidores públicos.	Según oferta 2022
Construcción de indicadores.	Según oferta 2022
Transformación Digital	
Seguridad Digital y Apropiación, Uso de la Tecnología, Trabajo en Equipo	Según oferta 2022
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.	Según oferta 2022
Probidad y ética de lo Público	
Código de Integridad	Según oferta 2022
Atención y servicio al ciudadano	Según oferta 2022
Comunicación asertiva	Según oferta 2022
Lenguaje no verbal	Según oferta 2022
Entrenamiento en el Puesto de Trabajo	
Derecho Disciplinario	Según oferta 2022
Derecho Laboral	
Gestión del Talento Humano	
Archivo y Gestión Documental	
Sistemas de Gestión	
MIPG cursos virtuales generalidades y 8 módulos	
Audidores Internos Integrales; Capacitación en la nueva metodología de Auditoría	
Contratación Estatal	
Formulación y Evaluación de Indicadores de Gestión	
Seguridad y Salud en el Trabajo	

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)		CÓDIGO		
			PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022		FECHA DE EMISIÓN		
			20	01	2022
			VERSIÓN 03		

11. PRESUPUESTO

La Gobernación de Arauca para la vigencia 2022 incorporó en el presupuesto de la vigencia fiscal del 1° de enero al 31 de diciembre de 2022 asignó en el rubro 21202020090209010303 denominado **SERVICIOS DE EDUCACIÓN PARA LA FORMACIÓN Y EL TRABAJO** (General) la suma de CUARENTA MILLONES DE PESOS (\$40.000.000.00) M/CTE.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se valida el impacto de la formación en los servidores públicos y los resultados de la organización.

INDICADOR: EFICACIA DE LAS CAPACITACIONES PROGRAMADAS

META: 100% DE CUMPLIMIENTO

PERIODO DE MEDICIÓN: SEMESTRAL

Cumplimiento = $\frac{\text{Capacitaciones ejecutadas}}{\text{Capacitaciones programadas}} \times 100$

DE CAPACITACIONES EJECUTADAS: Es el total de las capacitaciones que fueron ejecutadas en la entidad.

DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS: Es el total de las capacitaciones que fueron programadas por la entidad.

13. ANEXO.

Se utilizó como referencia la Guía de gestión estratégica del talento Humano del Departamento Administrativo de la Función Pública.

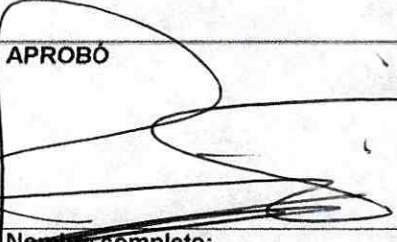
N°	NOMBRE	CODIGO
1	PLAN ANUAL ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021	PL-DI-GTH-01
2	PLAN ANUAL DE VACANTES 2021	PL-DI-GTH-02
3	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS 2021	PL-DI-GTH-04

	PROCESO: PROVISIÓN DE RECURSOS PARA LA MEJORA CONTINUA (Gestión Estratégica de Talento Humano)	CÓDIGO		
		PL-DI-GTH- 03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC VIGENCIA 2022	FECHA DE EMISIÓN		
		20	01	2022
		VERSIÓN 03		

4	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS 2021	PL-DI-GTH-05
5	PLAN ANUAL DE SGSST 2021	PL-GC-SST-01
6	PLAN DE PREPENSIÓN 2021	PL-DI-GTH-06

14. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN Y FECHA	DESCRIPCIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO
Versión 1 31-01-2019	Se crea el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC VIGENCIA 2020.
Versión 2 08-02-2021	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC VIGENCIA 2021.
Versión 3 31-01-2022	Se realiza la actualización al PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC PARA LA VIGENCIA 2022.

REVISÓ 	REVISÓ 	APROBÓ 
Nombre completo: Mauricio Reyes Castillo	Nombre completo: Ruth Fabiola Murillo Parra	Nombre completo: Jahyl Francisco Hernández Trujillo
Cargo: Líder Proceso Gestión del Riesgo y Mejora Continua - Coordinador Área de Calidad	Cargo: Profesional Especializado Secretaria General y Desarrollo Institucional	Cargo: Representante de la Alta Dirección. (Resolución 2573 del 06 Octubre 2021)
Fecha: 20 de enero de 2022	Fecha: 20 de enero de 2022	Fecha: 20 de enero de 2022