


<i>República de Colombia</i>  <i>Gobernación de Santander</i>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	7
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	Página 1 de 11

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

GOBERNACION DE SANTANDER

**DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA
DE TALENTO HUMANO**

GRUPO DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL

2020



 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	7
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	Página 2 de 11

TABLA DE CONTENIDO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2020	3
1. INTRODUCCION	3
2. JUSTIFICACION	3
3. MARCO LEGAL	3
LINEAMIENTOS JURÍDICOS DE ORDEN NACIONAL.....	3
LINEAMIENTOS JURÍDICOS DE ORDEN DEPARTAMENTAL.	5
4. OBJETIVOS	5
OBJETIVO GENERAL.....	5
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	6
8. INDICADORES	10
Con la ejecución del Plan Institucional de Capacitación se miden los siguientes indicadores:.....	10
9. AREA RESPONSABLE	10
La Dirección de Talento Humano y la Coordinación de Bienestar Social Laboral de la Gobernación de Santander, son las encargadas de diseñar, implementar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de capacitación de la Entidad – PIC 2020.	10
10. EVALUACIÓN DEL PIC	11

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020</p>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	7
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	Página 3 de 11

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2020

1. INTRODUCCION

El plan Institucional de capacitación PIC 2020, en la Gobernación de Santander, reconoce las necesidades de capacitación identificadas en las diferentes Secretarías; pretende mejorar el desempeño laboral de los funcionarios teniendo en cuenta las metas institucionales que se establecieron para la vigencia y orientadas al cumplimiento del Plan Estratégico de la Entidad.

2. JUSTIFICACION

La Gobernación de Santander, planea ejecutar o implementar El Plan Institucional de Formación y Capacitación - PIC 2020, con los parámetros establecidos por el grupo de trabajo según la Resolución No 10483 del 16 de junio de 2014 del Departamento de Santander, atendiendo las necesidades previamente identificadas y asociadas al desarrollo laboral de los funcionarios, como un instrumento del Direccionamiento estratégico de la Gobernación de Santander, con el fin de optimizar su desempeño laboral y procurar elevar el nivel y la calidad de los servicios prestados.

3. MARCO LEGAL


El Plan Institucional de Capacitación, obedece a directrices jurídicas que corresponden a cada una de sus etapas, es decir, planeación, formulación e implementación, las cuales buscan alcanzar índices de efectividad, eficacia y proactividad del funcionario público en la Administración Departamental.

LINEAMIENTOS JURÍDICOS DE ORDEN NACIONAL.

Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 53.

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	7
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	Página 4 de 11

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.

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 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y 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.

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 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.

Resolución No. 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Decreto 612 del 04 de Abril 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.

Paralelamente, a la normatividad mencionada están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como lo son:

El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.

<p>República de Colombia</p>  <p>Gobernación de Santander</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020</p>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	7
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	Página 5 de 11

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, vigente. Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

LINEAMIENTOS JURÍDICOS DE ORDEN DEPARTAMENTAL.

Decreto No. 00246 de 2006, sistema de bienestar capacitación y estímulos de los servidores públicos del Departamento de Santander

Decreto No. 263 de 2013, por el cual se expide la estructura de la Administración Central de la Gobernación de Santander.

Resolución No. 10483 del 16 de junio de 2014, por la cual se conforma un equipo de trabajo para apoyar la formulación, implementación y sostenimiento del plan Institucional de Capacitación PIC para la Gobernación de Santander.

Decreto No. 346 de 2015, por el cual se adopta el plan estratégico de Talento Humano para la Gobernación de Santander.


4. OBJETIVOS.

OBJETIVO GENERAL.

Desarrollar actividades de formación y capacitación dirigidas a generar conocimientos y fortalecer las competencias del Talento Humano de la Gobernación de Santander, mediante procesos continuos de educación no formal, con el fin incrementar habilidades, conocimientos y destrezas en los funcionarios públicos para desempeñar de forma eficiente sus laborales en la Entidad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los servidores de la Gobernación de Santander.
- Capacitar en las dimensiones del Saber, del Ser y del Hacer, a los servidores de la Gobernación de Santander, proporcionándoles herramientas necesarias para el ejercicio eficiente y eficaz de su labor.
- Fortalecer los procesos de inducción y reinducción del personal vinculado a la Gobernación de Santander, de manera que se facilite la adaptación del servidor público a la dinámica organizacional y su puesto

<p>República de Colombia</p>  <p>Gobernación de Santander</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020</p>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	7
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	Página 6 de 11

de trabajo, a la contribución de la gestión pública y actuación en los diversos contextos.

- Promover la participación de los funcionarios en la oferta de capacitación propuesta por la Administración Departamental.
- Desarrollar las competencias laborales necesarias para lograr en los empleados públicos un desempeño de excelencia.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Administración Departamental y sus respectivas dependencias.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes que permitan el mejor desempeño laboral y contribuyan al logro de los objetivos de la Administración Departamental.
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de incentivos y encargos dentro de la carrera administrativa.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.

5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


De conformidad con el Artículo 6, del Decreto Nacional 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Santander son:

Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

 <i>República de Colombia</i> <i>Gobernación de Santander</i>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	7
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	Página 7 de 11

Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los Empleados de Carrera. Modificado por el art. 1 Decreto Nacional 894 de 2017. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

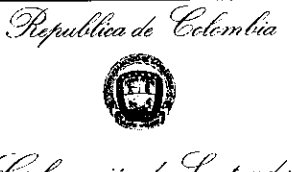
Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6. ESTRATEGIA Y LINEAMIENTOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.

La estrategia y los lineamientos que se utilizarán en la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- son los enunciados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, elaborado por el DAFP (marzo 2017); Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos elaborado por el ESAP (diciembre 2017) los cuales buscan desarrollar las capacidades de los servidores públicos, para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en el plan estratégico.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	7
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	Página 8 de 11

El desarrollo de la formación y capacitación de los funcionarios públicos se determinan en el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

Así mismo, en atención al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, el Plan institucional de Capacitación, debe propender por el desarrollo de las temáticas de capacitación, enmarcadas en los tres ejes de priorización:

Gobernanza para la paz.

Está asociada con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira entorno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.

Gestión del conocimiento.


En las entidades públicas, propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

Creación del valor público.


Propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público.

Teniendo en cuenta lo antes descrito el Plan Institucional de Capacitación PIC 2020 de la Gobernación de Santander, incluirá los ejes temáticos de MIPG, los cuales serán socializados mediante encuesta a las diferentes secretarías, direcciones y grupos de trabajo generando así el diagnóstico de necesidades de capacitación a fin de dar prioridad en los temas de interés colectivo.

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Gobernanza para la Paz: Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> Habilidades comunicativas y de relacionamiento Creatividad y adaptación Vocación de servicio Convivencia y reconocimiento de la diversidad Ética y transparencia en la gestión pública Inteligencia emocional
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> Mecanismos de protección de DDHH Accountability (rendición de cuentas) Mecanismos de participación ciudadana Resolución de conflictos Optimización de recursos disponibles. No estigmatización, no discriminación

<p>República de Colombia</p>  <p>Gobernación de Santander</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020</p>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	7
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	Página 9 de 11

	Saber	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos Humanos • Principios y fines del Estado • Enfoque de derechos • Dimensionamiento geográfico y espacial • Planificación y gestión de los recursos naturales
<p>Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones</p>	Ser	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al servicio • Innovación y experimentación • Flexibilidad y adaptación al cambio • Trabajo en equipo • Gestión por resultados • Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Administración de datos • Gestión de aprendizaje institucional • Gestión contractual • Planificación y organización • Gestión de la información • Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura orientada al conocimiento • Cambio cultural • Modelos basados en el trabajo en equipo • Generación y promoción del conocimiento • Estrategias de desarrollo • Diversidad de canales de comunicación • Incremento del capital intelectual • Procesamiento de datos e información • Orientación a la calidad • Innovación • Razonamiento matemático • Manejo de sistemas de información geográfica
<p>Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.</p>	Ser	<ul style="list-style-type: none"> • Servicio al ciudadano • Calidad del servicio • Desarrollo humano • Liderazgo • Proactividad
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia estratégica • Gerencia financiera • Gestión y desarrollo del talento humano • Promoción del liderazgo • Flujo de la información de manera pública • Fortalecer la legitimidad
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> • Consecución de recursos • Gestión presupuestal • Desarrollo organizacional • Logro de metas y propósitos organizacionales • Solución de problemas • Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	7
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	Página 10 de 11

Así mismo, dadas las recurrentes solicitudes de años anteriores y el diagnóstico de necesidades y Plan Institucional de Capacitación PIC 2019 se considera viable que los funcionarios manifiesten la necesidad para dar continuidad en la vigencia 2020 a capacitaciones en los siguientes temas.

- Contratación Estatal
- Gestión Pública
- Supervisión e interventoría de contratos
- Gestión Documental – marco normativo e implementación de tablas de retención.
- Herramientas tecnológicas (Excel, Word, Power point).
- MECI Y SIG (Conversión a MIPG)
- Servicio al Cliente.

7. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETO.

La Gobernación de Santander a enero 30 de 2020, cuenta con personal de planta equivalente a 1.671 cargos.

La distribución de personal se determina por nivel jerárquico, Asesores, Directivos, Profesionales, Técnicos, Asistenciales

8. INDICADORES

Con la ejecución del Plan Institucional de Capacitación se miden los siguientes indicadores:

a) Eficacia en las capacitaciones:


FORMULA: $(\text{Número de acciones de formación desarrolladas en el PIC} / \text{Número de acciones de formación programadas en el PIC}) * 100$

b) Funcionarios beneficiados con el PIC:

FORMULA: $\text{Numero de funcionarios capacitados} / \text{número de funcionarios convocados a la capacitación} * 100$

9. AREA RESPONSABLE

La Dirección de Talento Humano y el Grupo de Bienestar Social Laboral de la Gobernación de Santander, son las encargadas de diseñar, implementar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de capacitación de la Entidad – PIC 2020.

<i>República de Colombia</i>  <i>Gobernación de Santander</i>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	7
		FECHA DE APROBACIÓN	30/01/2020
		PÁGINA	Página 11 de 11

10. EVALUACIÓN DEL PIC

Una vez concluida cada una de las actividades propuestas en el Plan Institucional de Capacitación, el Grupo de Bienestar Social Laboral realizará una encuesta, con el propósito de estimular el desempeño individual de los funcionarios y así medir la satisfacción obtenida por parte de cada uno de los participantes de la misma.


ELGA JOHANNA CORREDOR SOLANO
 Directora Administrativa de Talento Humano


DANIEL MEJÍA MORÓN
 Coordinador Grupo de Bienestar Social Laboral