

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 1 de 48

**GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO**



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**SECRETARIA ADMINISTRATIVA  
DIRECCION DE TALENTO HUMANO**

**VIGENCIA 2020**

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 2 de 48</b>

## CONTENIDO

1.	NOMBRE DEL PROCESO .....	5
2.	NOMBRE DEL SUBPROCESO .....	5
3.	ALCANCE .....	5
4.	OBJETIVOS .....	5
4.1.	Objetivo General.....	5
4.2.	Objetivos Específicos .....	5
5.	GENERALIDADES .....	6
6.	DEFINICIONES .....	7
7.	MARCO NORMATIVO.....	11
	“Artículo 36. Objetivos de la capacitación. ....	16
8.	DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES .....	22
8.1.	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	22
8.2.	METODOLOGÍA.....	23
8.3.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	24
8.4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS .....	26
8.4.1.	Aprendizaje Organizacional.....	26
8.4.2.	Capacitación .....	26
8.4.3.	Competencias laborales.....	26
8.4.4.	Educación.....	27
8.4.5.	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.....	27
8.4.6.	Entrenamiento en el puesto de trabajo .....	27
8.4.7.	Educación informal.....	27
8.4.8.	Entrenamiento.....	28
8.4.9.	Formación .....	28
8.4.10.	Modelos de Evaluación.....	28
8.4.11.	Profesionalización del servidor público .....	28
8.5.	EJES TEMÁTICOS.....	28
8.5.1.	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	29
8.5.2.	Eje 2. Creación del Valor Público .....	31

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 3 de 48</b>

8.5.3.	<b>Eje 3. Transformación Digital.....</b>	<b>31</b>
8.5.4.	<b>Eje 4. Probidad y Ética de lo Pública.....</b>	<b>35</b>
8.6.	<b>LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PARA EL APRENDIZAJE EN EQUIPO.....</b>	<b>38</b>
8.7.	<b>ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....</b>	<b>38</b>
8.7.1.	<b>Inducción.....</b>	<b>39</b>
8.7.2.	<b>Reinducción.....</b>	<b>40</b>
8.7.3.	<b>Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020.....</b>	<b>40</b>
8.8.	<b>PROYECTOS DE APRENDIZAJE.....</b>	<b>41</b>
8.9.	<b>EJECUCIÓN.....</b>	<b>42</b>
8.9.1.	<b>Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC.....</b>	<b>42</b>
8.9.2.	<b>Financiación.....</b>	<b>42</b>
8.9.3.	<b>Responsables.....</b>	<b>43</b>
8.9.4.	<b>Plazo de Ejecución.....</b>	<b>43</b>
8.9.5.	<b>Divulgación.....</b>	<b>43</b>
8.9.6.	<b>Deberes de los Beneficiarios de Capacitación.....</b>	<b>44</b>
8.10.	<b>EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....</b>	<b>44</b>
8.10.1.	<b>Evaluación del Impacto de la Capacitación.....</b>	<b>44</b>
9.	<b>REGISTROS.....</b>	<b>45</b>
10.	<b>DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....</b>	<b>45</b>
11.	<b>ANEXOS.....</b>	<b>47</b>

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 4 de 48</b>

### ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Total de Cargos de la Administración Departamental del Quindío según tipo de Vinculación .....	22
Tabla 2. Indicador de Evaluación PIC 2020 .....	42

### INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Ejes Temáticos del PIC 2020 .....	29
Ilustración 2. Condiciones para Generar un Hábito .....	37

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 5 de 48</b>

## 1. NOMBRE DEL PROCESO

GESTION ADMINISTRATIVA

## 2. NOMBRE DEL SUBPROCESO

TALENTO HUMANO

## 3. ALCANCE

Con la implementación del Plan Institucional de Capacitación, se busca generar estrategias y oportunidades de aprendizaje a los funcionarios del Centro Administrativo Departamental, en procesos donde el empleado público tenga un papel activo acorde con sus necesidades; capaz de Identificar oportunidades de mejora que sean aplicables a la persona y a la misión de la entidad.

## 4. OBJETIVOS

### 4.1. Objetivo General

Formular e implementar el Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación del Quindío, en aras de ampliar los conocimientos y fortalecer las competencias de los funcionarios, como elemento indispensable para dar respuesta a los desafíos que les plantea el entorno laboral y el mejoramiento en la prestación del servicio.

### 4.2. Objetivos Específicos

- Elaborar un diagnóstico situacional que permita identificar las necesidades y competencias a fortalecer del personal de planta de la Administración Central Departamental.
- Realizar el proceso de inducción dirigido a los nuevos servidores de la Gobernación del Quindío, como generador de cultura organizacional.
- Desarrollar el proceso de reinducción a los funcionarios, de acuerdo con los

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 6 de 48</b>

cambios que se presenten y las actualizaciones originadas en los procesos y objetivos institucionales.

- Elaborar y ejecutar las actividades del Plan de Acción que permitan dar cumplimiento al PIC.

## 5. GENERALIDADES

En el marco del Plan de Desarrollo Departamental vigencia 2020 - 2023 *"Tu y Yo Somos Quindío"* adoptado mediante Ordenanza No. 002 de 2020, el cual busca llevar a cabo planes, programas y proyectos que fortalezcan las competencias de los funcionarios de manera integral al interior de la Gobernación del Quindío, acordes con su misión y visión; la Dirección de Talento Humano adscrita a la Secretaría Administrativa de la Gobernación del Departamento del Quindío, elabora el presente Plan Institucional de Capacitación correspondiente a la vigencia 2020; siguiendo las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y así mismo, lo enmarca la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Lo anterior, con el propósito de fortalecer la calidad humana, el desarrollo de las competencias y los conocimientos de los funcionarios, a través de un proceso de aprendizaje continuo y un crecimiento a nivel institucional, que permita brindar una mejor prestación del servicio en la Administración Departamental.

Para la construcción del presente Plan Institucional de Capacitación se tuvieron en cuenta los lineamientos impartidos en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior De La Administración Pública - ESAP, en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, orientado al desarrollo de competencias en donde se estructuran programas que contribuyen a la solución de problemas cotidianos a los que se ve enfrentado el servidor público en su desempeño laboral, así como el aprendizaje en equipo, el trabajo colaborativo y el fortalecimiento del ser, el saber y el hacer, en función de los cometidos constitucionales y legales.

Es relevante mencionar que su enfoque estará enfocado en las competencias laborales (comportamentales y funcionales), de manera constructivista, es decir que la

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 7 de 48</b>

capacitación se constituye, teniendo en cuenta la identificación de problemas o dificultades a nivel organizacional, para lograr un desempeño efectivo en la vida laboral, se potencie el talento humano y se obtenga mayor conocimiento institucional.

La Dirección de Talento Humano orientará los programas de capacitación y de aprendizaje de los funcionarios a través de una estrategia enfocada a contribuir al desarrollo de sus habilidades, actitudes y conocimientos, permitiendo la adaptación laboral, su actualización y la consolidación de una cultura organizacional sustentada en la ética para la prestación de los servicios institucionales. Es preciso señalar que la implementación del Plan Institucional de Capacitación para la actual vigencia, se desarrollará principalmente a través del uso de herramientas tecnológicas y de comunicación, que permitan la conectividad e incrementen el acceso al aprendizaje continuo de los funcionarios, en concordancia con las circunstancias actuales del entorno.

Siguiendo los lineamientos anteriormente mencionados, el PIC contiene los componentes de inducción, reinducción, entrenamiento, capacitación y formación, articulados a los ejes temáticos de Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Creación de Valor Público, cada uno de ellos analizados en el contexto del Plan de Desarrollo Departamental “*Tú y Yo Somos Quindío*” dentro de la línea estratégica de Fortalecimiento Institucional.

## **6. DEFINICIONES**

El Plan institucional de Capacitación - PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012)

A continuación, se presentan algunas definiciones que sirven como marco de referencia para el presente Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación del Departamento del Quindío:

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 8 de 48

**Aprendizaje:** adquisición de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y competencias a lo largo de la vida del ser humano. (Chiavenato, 2009)

**Aptitud:** Se refiere a la serie de características o facultades psicológicas que le permiten a una persona desarrollar una actividad específica. Es la capacidad de una persona para realizar una tarea de manera efectiva. (Gestión, Management y Empleo, 2018)

**Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. (*Decreto 1567 de 1998- Art.4*)

**Competencias:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (*Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP*)

**Cultura Organizacional:** define límites, pautas o normas que generan un valor agregado de identidad a los miembros que tienen claro que hacen parte de una compañía, facilitando el compromiso y reforzando la unidad de la organización, y a su vez genera un control y guía los comportamientos de las personas que participan en ella (Unipymes, 2014).

**Desempeño Laboral:** es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor.

**Educación formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (*Ley*

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 9 de 48</b>

*115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998)*

**Educación informal:** La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. *(Ley 115 de 1994)*

**Educación no formal: (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):** La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, 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 2888/2007)*

**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.

**Fortalecimiento del trabajo en equipo:** El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando el cumplimiento de un objetivo común. *(Decreto 1227 de 2005, Numeral 75.5)*

**Gestión del Conocimiento:** La gestión del conocimiento es un método de gestión, que involucra a todos los miembros de la organización, está soportado en el capital intelectual (CI), y sus acciones de apoyo van encaminadas a soportar la toma de decisiones efectivas y aumentar las ventajas competitivas de la organización, por medio de la creación de valor y el incremento de la efectividad en todas sus áreas. *(Belly Knowledge Management International, 2003)*

**Gestión del Talento Humano:** “Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 10 de 48</b>

de desempeño” (Chiavenato, 2009)

**Habilidad:** Es el arte de saber hacer; implica destacar en alguna práctica (física o mental) y se adquiere principalmente con entrenamiento y práctica. Incluye el conocimiento de reglas de procedimiento y habilidades de comunicación.

**Inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. (Decreto 1567 de 1998)

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG:** Es la integración de políticas de desarrollo administrativo, instancias y esquemas de planeación sectorial e institucional. Incluye un instrumento de reporte de avance de la gestión que se aplica a las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional. (Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, 2019)

**Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto 1567 de 1998)

**Servidor Público:** Es aquel miembro de las corporaciones públicas, empleado y trabajador al servicio del Estado y de la comunidad y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, según lo consagrado por el artículo 123 del Ordenamiento Jurídico Superior, que a su letra reza:

*“Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.*

*Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.*

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 11 de 48</b>

*La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.*

*(Art. 123)*

**Talento Humano:** Conjugación de conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes puestas en práctica por una persona o grupos de personas comprometidas que alcanzan resultados positivos en una Organización y entorno determinado. (Rodríguez Tabeada, 2001)

**Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC):** Son todos aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos, tales como: computadoras, teléfonos móviles, televisores, reproductores portátiles de audio y video o consolas de juego.

Actualmente el papel de las TIC en la sociedad es muy importante porque ofrecen muchos servicios como: correo electrónico, búsqueda de información, banca online, descarga de música y cine, comercio electrónico, etc. Por esta razón las TIC han incursionado fácilmente en diversos ámbitos de la vida, entre ellos, el de la educación (Universidad Nacional Autónoma de México, 2018)

**Trabajo en equipo:** El trabajo en equipo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso. (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo, & Montoya-Serrano, 2013)

## **7. MARCO NORMATIVO**

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 que dispone; *“...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 12 de 48

(...) 5. *Plan Institucional de capacitación ...*”.

Para dar cumplimiento a este propósito, la Dirección de Talento Humano diseñará y pondrá en marcha acciones y/o mecanismos para la socialización, participación e inclusión en el Plan de Acción. El Plan de Capacitación se regula y contempla en las siguientes disposiciones de orden legal que se citan a continuación:

La Constitución Política de Colombia de 1991. En su Artículo 53 y Artículo 54 en los cuales se establece lo siguiente respectivamente.

**Artículo 53.** El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

(...) 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 (...).

**Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.** El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” (Letra negrita y subrayada fuera del texto).

El artículo 53 de la Constitución Política establece que, la capacitación es un principio mínimo fundamental dentro del ámbito laboral, obligando al Estado y demás empleadores a ofrecerle formación y habilitación profesional y técnica a los empleados, sin distinción alguno, según lo preceptuado en el artículo 54 de la Carta Magna.

**Ley 30 de 1992.** “*Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior*”.

**Ley 190 de 1995.** “*Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.*”

El llamado Estatuto Anticorrupción, señala en su artículo 64 que: “*Todas las*

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 13 de 48

*entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán entre otros las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta ley.*

*La Escuela Superior de Administración Pública regulará el contenido curricular, preparará el respectivo material didáctico y ofrecerá a las diversas entidades públicas los cursos y programas dispuestos en este artículo.*

*En todos los casos los servidores públicos deberán tomar los cursos y programas previstos en este artículo.”*

**Ley 1567 de 1998** “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, modificado por la **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”

Es importante mencionar que la presente norma rige para los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades señaladas en la Ley 443 de 1998, norma derogada por el artículo 58 de la Ley 909 de 2004, a excepción de los artículos 24, 58, 81 y 82.

El artículo cuarto define la capacitación, así: ***“Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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.”*** (Letra negrita y subrayada fuera del texto original).

La denominación “educación no formal”, fue reemplazada por “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano” por el artículo primero de la Ley 1064 de 2006.

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 14 de 48

Por su parte, el artículo sexto de la Ley 1567 de 1998, modificado por la Ley 1960 de 2019, contempla los principios rectores de la capacitación de la siguiente manera:

**“Artículo 6. Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.**

**a. 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;

**b. 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;

**c. 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;

**d. 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;

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

**f. 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.

**g. Profesionalización del servicio Público.** 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.” (modificado por la Ley 1960 de 2019).

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 15 de 48</b>

**Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40:** Establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para mejorar el 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”,* modificada entre otras normas, por la **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”.*

De acuerdo al artículo primero la citada norma tiene por objeto regular el sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben ser empleados en el ejercicio de la gerencia pública, resaltando que en el desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de los diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

Así mismos, enseña el artículo ibidem que hacen parte de la función pública los empleos públicos que se enlistan a continuación, según lo previsto en la Constitución Política y la ley:

- a) Empleos públicos de carrera;
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales.

Por su parte el artículo quince, desarrolla las funciones de las Unidades de Personal o de quienes hagan sus veces, los cuales se constituyen en la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, dentro de sus funciones se encuentra, entre otras la siguiente:

*“(…) 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;”*

Por su parte el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, consigna los objetivos de la

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 16 de 48</b>

capacitación, así:

***“Artículo 36. Objetivos de la capacitación.***

*1. La capacitación y formación de los empleados públicos 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.*

*2. 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.*

*3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.*

***Parágrafo.*** *Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.”*

**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.

**Ley 1952 de 2019** *“Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”, establece en el numeral tercero del artículo 37 que constituye un derecho para todos los servidores públicos, recibir capacitación, con el fin de mejorar el desempeño de sus funciones.*

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 17 de 48</b>

De igual manera, el numeral 42 del artículo 38 de la norma ibidem, establece como obligación para los servidores públicos el deber de: *“Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”*.

**Ley 115 de 2019** *“Por la cual se expide la ley general de educación”*.

**Ley 1955 de 2019** *“POR EL CUAL SE EXPIDE EL PLAN NACIONAL DE DESARROLLO 2018-2022. “PACTO POR COLOMBIA, PACTO POR LA EQUIDAD”*, el cual establece en el artículo segundo que el documento denominado *“Bases del Plan Nacional De Desarrollo 2018-2022: “Pacto Por Colombia, pacto por la equidad”*, es parte integral del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2020, incorporándose a esta Ley.

Es así, como en el literal D del pacto V de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, se indicó:

*“(…) La innovación pública busca nuevas maneras para crear valor público, es decir, valor compartido por todos. Para lograrlo, los procesos de innovación pública se enfocan en abordar desafíos públicos de alta complejidad e incertidumbre, al explorar y probar alternativas para aprender con la mayor eficiencia posible hasta encontrar soluciones efectivas que puedan escalarse.”*

**Ley 1960 de 2019. Artículo 3º:** Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

**Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998:** Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

**Decreto 612 de 1998** *“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”*

**Decreto 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 1072 de 2015** *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”*,

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 18 de 48

Que el artículo 2.2.4.6.11. del Decreto *ibidem* establece: “(...) Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.

**PARÁGRAFO 1.** El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.

**PARÁGRAFO 2.** El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

(Decreto 1443 de 2014, art. 11)”.

**Decreto 1083 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, modificado entre otros, por 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”, el **Decreto 815 de 2018** “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos, **Decreto 1499 de 2017**, el cual dispone: “**ARTÍCULO 2.2.22.3.13 Programas de capacitación para la implementación y desarrollo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.** La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, bajo los lineamientos

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 19 de 48</b>

*técnicos del Departamento Administrativo de la Función Pública, diseñará y ofrecerá programas o estrategias de capacitación, formación y desarrollo de competencias laborales dirigidas a los servidores públicos, con el fin de fortalecer la gestión y el desempeño en las entidades públicas.”*

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 que dispone; “(...) Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

(...) 5. Plan Institucional de capacitación ...”.

Igualmente, el Decreto 1083 de 2015, contempla en cuanto a las capacitaciones:

**“ARTÍCULO 2.2.4.1 Campo de aplicación.** El presente Título determina las competencias laborales comunes a los empleados públicos y las generales de los distintos niveles jerárquicos en que se agrupan los empleos de las entidades a las cuales se aplica los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.

(Decreto 2539 de 2005, art. 1; Modificado por el Decreto 815 de 2018, art. 1)

**ARTÍCULO 2.2.4.2 Definición de 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

(Decreto 2539 de 2005, art. 2; Modificado por el Decreto 815 de 2018, art. 1).

(...) **ARTÍCULO 2.2.9.1 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 y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 20 de 48

*Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan 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.*

*(Decreto 1227 de 2005, art. 65).*

**ARTÍCULO 2.2.9.2 Finalidad.** *Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.*

*(Decreto 1227 de 2005, art. 66)*

**(...) ARTÍCULO 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.** *Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.*

*(Decreto 4665 de 2007, art. 1)”*

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

**Decreto 815 de 2018:** Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

**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.

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 21 de 48</b>

**Decreto 192 de 2020:** expedido por el Departamento del Quindío “Por medio del cual se declara una situación de calamidad pública en el Departamento del Quindío”.

El artículo segundo del referido Decreto cita:

“ADOPTAR de manera temporal, en el Departamento del Quindío, las siguientes medidas sanitarias tendientes a prevenir y controlar la propagación del COVID-19, las cuales quedarán sujetas a evaluación y ajuste de acuerdo con la evolución de la pandemia.

2.1. En materia administrativa

(...) 2.1.3. Impartir capacitaciones sobre la prevención de la propagación del virus COVID-19”.

**Decreto 491 de 2020** *“Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.”*

Adicionalmente, en el marco normativo se encuentran aquellos documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público:

- Ordenanza No. 002 del 2020 *“POR MEDIO DE LA CUAL SE DESARROLLA EL PLAN DE DESARROLLO DEPARTAMENTAL”*.
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias 2020-2030.
- Resolución 390 de 2017 *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación,”* expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Directora (E) de la Escuela Superior de Administración Pública.
- Guías elaboradas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- Sistema de Gestión, artículo 133, Ley 1753 de 2015, por el cual se integran los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 22 de 48</b>

- Plan Nacional de Desarrollo.
- Circular Externa No. 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

## 8. DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES

### 8.1. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Actualmente, la Planta de Personal de la Gobernación del Departamento del Quindío está conformada por 352 servidores públicos, que se encuentran distribuidos según el tipo de vinculación así:

Tabla 1. Total de Cargos de la Administración Departamental del Quindío según tipo de Vinculación

TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE SERVIDORES PÚBLICOS
Elección Popular	1
Periodo Fijo	1
Libre Nombramiento y Remoción	119
Carrera Administrativa	94
Provisional	137
Total	352

**Fuente:** *Elaboración Propia. Dirección de Talento Humano*

Es importante resaltar, que la Gobernación del Departamento del Quindío dentro de su estructura organizacional cumple su misionalidad mediante las siguientes Secretarías y Dependencias:

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 23 de 48</b>

- Despacho del Gobernador.
- Oficina de Control Interno de Gestión
- Oficina de Control Interno Disciplinario.
- Secretaría del Interior.
- Secretaría de Representación Judicial y Defensa del Departamento.
- Secretaría de Turismo, Industria y Comercio.
- Secretaría de Cultura.
- Secretaría de Educación Departamental.
- Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural y Medio Ambiente.
- Secretaría de Planeación.
- Secretaría Administrativa.
- Secretaría TIC.
- Secretaría de Aguas e Infraestructura.
- Secretaría de Salud Departamental.
- Secretaría de Hacienda.
- Secretaría de Familia.
- Secretaría Jurídica y de Contratación.

## **8.2. METODOLOGÍA**

La metodología a implementar está basada en lo indicado por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, mediante el análisis de las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, por áreas y de manera individual manifestadas por los funcionarios de la entidad, con las cuales se pretende fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren desarrollar por medio de las temáticas establecidas por Ley, que permiten a su vez mejorar el desempeño laboral de los trabajadores.

Para la formulación del presente diagnóstico, se tendrán en cuenta las necesidades institucionales que permiten estructurar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, mediante la participación activa de los funcionarios del nivel directivo (Secretarios de Despacho, Directores y Jefes de Oficina), a través de la identificación de los requerimientos de Formación y Capacitación según la naturaleza de las funciones y competencias que desempeñan en cada una de sus dependencias; los resultados y el análisis de la encuesta aplicada a cada uno de los funcionarios del Centro

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 24 de 48</b>

Administrativo Departamental y el seguimiento a las Evaluaciones de Desempeño Laboral que se presentan de manera semestral.

Analizada la información, se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad y también detectar la cobertura que pueda presentarse en los diferentes niveles jerárquicos.

La información recolectada permitirá la construcción de un documento donde se encuentren consolidadas las necesidades de Aprendizaje identificadas dentro de la Administración Departamental, que deberá ser presentado ante el Comité de Capacitación, quienes determinarán y aprobarán los procesos de Formación y Capacitación a implementar en la actual vigencia.

### **8.3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN**

De conformidad con los establecidos en el Artículo 6 del Decreto Ley 1567 del 05 de Agosto de 1998 *“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”*, la capacitación deberá basarse en los siguientes principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 25 de 48</b>

los empleados.

- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Profesionalización del servicio público.** 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.

(Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 De 2019) (Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1)

*NOTA: Literal declarado EXEQUIBLE, por sentencia C-1163 del 6 de septiembre del año 2000, de la Corte Constitucional.*

- **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.

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 26 de 48</b>

#### **8.4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS**

Los lineamientos conceptuales y metodológicos que enmarcan el desarrollo del Plan de Capacitaciones en la Administración Departamental son las siguientes:

##### **8.4.1. Aprendizaje Organizacional**

Conjunto de procesos que las entidades determinan para que el conocimiento generado al interior, sea aprovechado como un activo intangible de gran valor, el cual puede ser utilizado para la toma de decisiones, la formulación de estrategias y el fortalecimiento institucional mediante la transferencia del mismo.

##### **8.4.2. Capacitación**

“Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

“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” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

##### **8.4.3. Competencias laborales**

Las competencias laborales están compuestas por la función, las actividades claves y las competencias comportamentales necesarias para el efectivo cumplimiento del

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 27 de 48</b>

cargo asignado. 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).

#### **8.4.4. Educación**

Entendida como 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).

#### **8.4.5. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano**

Conocida anteriormente como educación no formal, es 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

#### **8.4.6. Entrenamiento en el puesto de trabajo**

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, 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 del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

#### **8.4.7. Educación informal**

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 28 de 48</b>

#### **8.4.8. Entrenamiento**

Teniendo en cuenta el contexto del sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo para que la persona asimile los oficios a su cargo mediante la práctica, orientado a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el efectivo desempeño, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

#### **8.4.9. Formación**

Es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

#### **8.4.10. Modelos de Evaluación**

Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional (Departamento Administrativo de Función Pública-DAFP, 2018)

#### **8.4.11. Profesionalización del servidor público**

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar 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 empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)

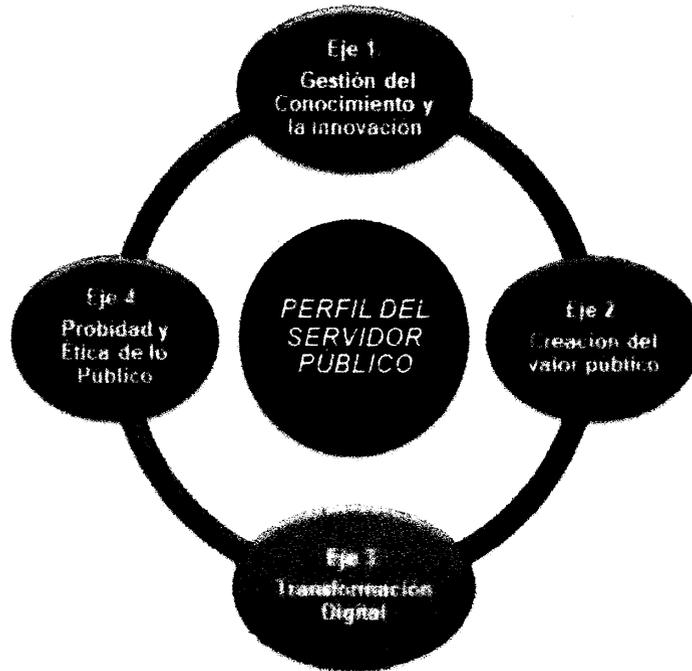
### **8.5. EJES TEMÁTICOS**

El Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública establece que *“Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro (04) ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial”* (2020).

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 29 de 48</b>

La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos, incorporando los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño de los funcionarios mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

Ilustración 1. Ejes Temáticos del PIC 2020



**Fuente:** *Elaboración Propia. Dirección de Talento Humano*

### 8.5.1. Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 30 de 48</b>

al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

(...) 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.  
(...)

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.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 31 de 48</b>

y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia. (pp.93-94)  
(Plan Nacional de Formación y Capacitación - Función Pública 2020-2030)

### **8.5.2. Eje 2. Creación del Valor Público**

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

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

### **8.5.3. Eje 3. Transformación Digital**

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 32 de 48</b>

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

El modelo tradicional productivo es ahora reemplazado por uno disruptivo asociado con una industria de cuarta generación que se describe con la digitalización de sistemas y procesos, su interconexión, con el uso del big data, cloud computing, internet de las cosas, la ciberseguridad, la realidad virtual, la computación cognitiva y un sinnúmero de tendencias tecnológicas, enmarcadas en ciudades inteligentes, han contribuido en la construcción de este nuevo modelo productivo denominado “industria 4.0”.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 33 de 48</b>

tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

Una de las tecnologías más destacadas es la inteligencia artificial y el deep learning (aprendizaje profundo) como el campo de mayor crecimiento en esta área, en tanto permite capturar, almacenar, procesar y analizar grandes cantidades de datos mediante el uso de distintos niveles de redes neuronales artificiales que les permite a los sistemas informáticos aprender y reaccionar ante situaciones complejas, igual o incluso mejor que los humanos. Un ejemplo de ello son las denominadas “ciudades inteligentes” (Smart Cities), cuyo objetivo es responder y suplir las diferentes necesidades de los ciudadanos como la provisión de bienes y servicios con el apoyo de las tecnologías de la información y las comunicaciones de una forma multidisciplinaria y predictiva.

En este sentido, toma importancia analizar cómo el Gobierno colombiano responde eficazmente a la necesidad y al derecho de los ciudadanos de tener acceso a los datos, a la información y a los servicios que cada entidad pública genera y le debe ofrecer con celeridad a los ciudadanos para que estos tomen decisiones adecuadas sobre la manera en que acceden a servicios, llevan a cabo negocios o generan actividades productivas de toda índole en las que el papel del Estado es formular regulaciones, beneficios o coordinar la manera en que los actores de la economía se organizan para generar una mayor productividad.

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

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 34 de 48

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.
- Como se ha observado, la transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado en este Plan. Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y las temáticas relacionadas debe darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia como el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional Digital y al que se integren las universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo.

Lo anterior implica que los programas y proyectos de formación y capacitación en este campo deberán hacerse de manera articulada y escalonada, atendiendo a las dinámicas propias territoriales y haciendo más énfasis en los municipios más pequeños y en las entidades públicas con menor fortaleza institucional, por lo que formar a los menos fuertes equilibrará la modernización que el sector público.

Por último, el artículo 147 de la Ley del Plan Nacional de Desarrollo establece que:

*Las entidades estatales del orden nacional deberán incorporar en sus respectivos planes de acción el componente de transformación digital siguiendo los estándares que para este propósito defina el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En todos los escenarios la transformación digital deberá incorporar los componentes asociados a tecnologías emergentes, definidos como aquellos de la Cuarta Revolución Industrial.*

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos.
- Garantizar la protección de los datos personales.
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos.

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 35 de 48</b>

- Optimizar la gestión de los recursos públicos.
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación.
- Promocionar el software libre o código abierto.
- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial.
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales.
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica.
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites.
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública.
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto.
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital.
- Propender por el uso de medios de pago electrónico.
- Certificarse como servidor público digital.
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante.
- Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.

#### **8.5.4. Eje 4. Probidad y Ética de lo Público**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 36 de 48</b>

una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

De hecho, la identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas, por ende, del Estado plantea que, para el auto reconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo de del país (Herrero de Castro, 2010), el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

De acuerdo con las anteriores bases teóricas expuestas, la idea de plantear como una prioridad temática de este Plan 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 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.

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):

- 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

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 37 de 48</b>

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.

- 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 para 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.
- 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 necesita tiempo para acostumbrarse y asimilarlo.

Ilustración 2. Condiciones para Generar un Hábito



**Fuente:** *Elaboración Propia. Dirección de Talento Humano*

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 38 de 48</b>

## 8.6. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PARA EL APRENDIZAJE EN EQUIPO

El Plan de Capacitación de la Gobernación del Quindío para la Vigencia 2020, se implementará mediante el desarrollo de actividades enmarcadas en las siguientes líneas programáticas, acorde al diagnóstico de las necesidades detectadas en la Planta de Personal:

- Técnicas de Comunicación (Comunicación asertiva y efectiva).
- Sistemas de Información y Herramientas Tecnológicas (manejo de canales y herramientas de información).
- Herramientas para la Planeación, Control y Seguimiento de la gestión (herramientas que tecnifiquen, modernicen y agilicen la gestión).
- Actualización Normativa (Información actualizada de la normatividad vigente).
- Servicio al Ciudadano (enfoque diferencial, aceptación, comunicación, situaciones difíciles, canales, comunicación).
- Componente cultural, innovación y gestión del cambio (Afrontar con eficiencia los nuevos retos).
- Fortalecimiento a la gestión Institucional y Gestión del Conocimiento (Crear, capturar y replicar conocimiento, técnicas, administración).
- Gestión en la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Cabe aclarar que estas líneas pueden ser modificadas según las necesidades de capacitación que presenten las diferentes Secretarías de la Administración Departamental, acorde a la misionalidad y actividades a desempeñar.

## 8.7. ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la Administración Central Departamental del Quindío para la vigencia 2020, pretende ejecutar actividades dirigidas a los funcionarios, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva enmarcadas en el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales,

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 39 de 48</b>

como método de mejora en la calidad de la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo, a través de los siguientes subprogramas:

### **8.7.1. Inducción**

El programa de Inducción de la Gobernación del Quindío, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizándolo con el servicio público, instruyéndolo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales que generen a su vez un sentido de pertenencia hacia la Administración. Además, se brindarán los lineamientos generales de Seguridad y Salud en el Trabajo que garanticen el bienestar del servidor en el cumplimiento de sus funciones dentro de las instalaciones del Centro Administrativo Departamental.

Por esta razón, cada que ingrese un funcionario a la Administración Central Departamental del Quindío, independiente del tipo de vinculación, deberá coordinarse el proceso de inducción, en el que se presentarán los siguientes temas:

- Información General de la Entidad: Misión, Visión, Principios, Valores, Estructura y Organigrama, Objetivos Institucionales.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Programa de Bienestar Social e Incentivos.
- Seguimiento y Evaluación: Acuerdos de Gestión y Evaluación de Desempeño Laboral.
- Código de Integridad y Ética, Deberes y Derechos de los Funcionarios.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Estrategias de Comunicación, Página WEB, Redes Sociales.
- Sistema de Gestión Documental.
- Sistema de Gestión Integrado: Procesos y Procedimientos, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Políticas, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorías de Calidad.
- Divulgación de Ley 1010 de 2006 - Acoso Laboral.

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 40 de 48</b>

### **8.7.2. Reinducción**

El programa de Reinducción está enfocado a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad institucional.

El proceso de reinducción estará dirigido a todos los empleados del Centro Administrativo Departamental por lo menos una vez al año, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

Es importante aclarar, que las actividades a desarrollar durante el proceso de Inducción y Reinducción, se encuentran inmersas en el Manual diseñado para la Gobernación del departamento del Quindío, de conformidad al Plan de Desarrollo Departamental “Tú y Yo Somos Quindío” vigencia 2020-2023

### **8.7.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020**

Para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC de la Gobernación del departamento del Quindío, se realizarán las siguientes actividades como soporte para el diseño e implementación del Plan de Acción durante la vigencia 2020, con relación a las acciones de capacitación y formación.

Lo anterior, toda vez que permiten facilitar el desarrollo de las competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo, encaminados al cumplimiento de las metas institucionales establecidas:

- Diseño, aplicación y análisis de instrumento individual, como fuente de información primaria para la identificación de necesidades.
- Promoción de la participación de los funcionarios del nivel directivo (Secretarios de Despacho, Directores y Jefes) del Centro Administrativo Departamental, a través de la información relacionada con las metas, funciones y competencias de

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 41 de 48</b>

cada una de las Secretarías y dependencias.

- Presentación de la información consolidada al Comité de Capacitación y Estímulos.
- Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para el año 2020 por parte del Comité de Capacitación y Estímulos. (La priorización se realizará de conformidad con las necesidades de capacitación primarias y que tengan mayor cobertura, es decir preferiblemente transversales).
- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC de la Gobernación del Departamento del Quindío, por parte del Comité de Capacitación y Estímulos y la Comisión de Personal.
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2020.
- Evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2020.

### **8.8. PROYECTOS DE APRENDIZAJE**

La Dirección de Talento Humano, realizará el correspondiente diagnóstico y análisis de las necesidades de capacitación que sean identificadas mediante los instrumentos de consulta, con la finalidad de establecer los proyectos de aprendizaje y delimitar las líneas programáticas que permitan satisfacer los requerimientos específicos de cada una de las Secretarías de la Administración Departamental.

En esta etapa se consolidará la información de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE – formulados en la Entidad por cada dependencia siguiendo las pautas y parámetros establecidos por la Guía para la Formulación del PIC, por medio de una matriz de seguimiento. Las líneas programáticas se enmarcan dentro de los proyectos de aprendizaje basados en Capacitaciones en Competencias Laborales y Capacitaciones en Mejoramiento Personal, los cuales abarcan los principales requerimientos a satisfacer dentro de la entidad.

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 42 de 48</b>

## 8.9. EJECUCIÓN

### 8.9.1. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

#### 8.9.1.1. Evaluación de Eficacia

Para la evaluación de la eficacia se determinará el siguiente indicador:

Tabla 2. Indicador de Evaluación PIC 2020

INDICADOR	¿QUÉ EVALUAR?	FORMULA DEL INDICADOR
Eficacia	Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas) x 100

Fuente: *Elaboración Propia. Dirección de Talento Humano*

#### 8.9.1.2. Evaluación de Impacto (Efectividad)

La Evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y otra, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo, producido por los servicios que asistan. Así mismo, esta evaluación pretende conocer la percepción acerca de la incidencia de las acciones implementadas en la formación, de acuerdo con la capacitación desarrollada.

### 8.9.2. Financiación

Parte de la financiación del presente Plan Institucional de Capacitación, es asumida por la Gobernación del departamento del Quindío a través del rubro presupuestal 0304 -1-2 2 10-20 en el ítem denominado "Capacitación" dentro de la ejecución presupuestal bajo la responsabilidad de la Secretaría Administrativa.

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 43 de 48</b>

De igual forma, se contará con el apoyo de las diferentes Secretarías y dependencias del Centro Administrativo Departamental, a través del potencial del equipo interdisciplinario que tiene competencia y conocimiento especializado en temas de enfoque transversal, y el cual puede ser replicado a otros funcionarios mediante la capacitación como cumplimiento de sus funciones.

Por último, se adelantarán las gestiones necesarias con las instituciones públicas y privadas, que tienen la misionalidad de formar ciudadanos de manera integral en los conocimientos, valores y competencias del saber, para el desarrollo de la sociedad, el Estado y el fortalecimiento de la capacidad de gestión de las entidades y organizaciones prestadoras de servicio público.

### **8.9.3. Responsables**

La Secretaría Administrativa a través de la Dirección de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación del departamento del Quindío.

### **8.9.4. Plazo de Ejecución**

El presente Plan Institucional de Capacitación será desarrollado durante la vigencia 2020, en el Centro Administrativo Departamental del Quindío.

### **8.9.5. Divulgación**

El Plan Institucional de Capacitaciones será presentado para aprobación ante el Comité de Capacitaciones, y adoptado mediante la expedición del respectivo Acto Administrativo Departamental.

Las actividades incluidas en el PIC 2020, serán socializadas con el personal de Planta de la Gobernación del Departamento del Quindío, a través de Circulares, Correo electrónico institucional, Página web, Cartelera, Reuniones virtuales y demás herramientas de comunicación interna que sean implementadas por la

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 44 de 48</b>

Administración Departamental.

### **8.9.6. Deberes de los Beneficiarios de Capacitación**

Los funcionarios que participen y hagan parte de las actividades de Capacitación contempladas en el presente Plan, deberán cumplir con las siguientes disposiciones como parte del compromiso establecido con la Administración Departamental:

- Cumplir con la asistencia a los programas seleccionados, una vez sean autorizados e informados por parte de la Dirección de Talento Humano.
- Difundir el conocimiento adquirido mediante el espacio de capacitación, con el grupo de trabajo y/o la dependencia que lo requiera, como parte del fortalecimiento institucional
- Remitir a la Dirección de Talento Humano la certificación de asistencia a la capacitación y las demás evidencias generadas durante el proceso.

### **8.10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

Durante el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la Vigencia 2020, se verificará de manera permanente el impacto de las diferentes actividades direccionadas a los funcionarios de la Planta Central. De igual forma se realizará la medición de los resultados organizacionales y la retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

#### **8.10.1. Evaluación del Impacto de la Capacitación**

Como parte del seguimiento y la evaluación del PIC, se elaborará un reporte semestral que permita identificar y medir los resultados finales en la organización, obtenidos como consecuencia de la asistencia de los servidores a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación, con el fin de

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 45 de 48</b>

presentar conclusiones y generar recomendaciones para el efectivo cumplimiento del PIC durante la vigencia 2020

## 9. REGISTROS

Para el desarrollo del presente Plan de Bienestar Social e Incentivos, no se utilizaron formatos ni documentos elaborados por otras Secretarías y/o Dependencias, por lo cual no se presentan registros relacionados.

## 10. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Belly Knowledge Management International. (2003). *Primer Programa Latinoamericano de Posgrado en Gestión del Conocimiento y Capital Intelectual desde una Perspectiva Humana*. Buenos Aires.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da ed.). México D.F: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México D.F: Mc Graw Hill.
- Departamento Administrativo de Función Pública-DAFP. (2018). *Plan Institucional de Capacitación*. Bogotá, D.C.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2012). *Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo*. Bogotá.
- Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP. (2015). *Plan Institucional de Capacitación PIC*. Bogotá.
- Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP. (2019). *Definición del Modelo Integrado de Planeación y Gestión*. Recuperado el 23 de Agosto de 2020, de <https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/>

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 46 de 48</b>

/asset\_publisher/sqxafjubsrEu/content/-que-es-el-modelo-integrado-de- planeación-y-  
gestión-

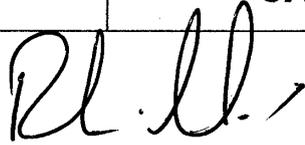
- Gestión, Management y Empleo. (14 de diciembre de 2018). *Gestión, Management y Empleo*. Recuperado el 25 de agosto de 2020, de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/diferencia-actitud-aptitud-nnda-nnlt-252594-noticia/>
- Mejía-Giraldo, A., Bravo-Castillo, M., & Montoya-Serrano, A. (2013). El Factor del Talento Humano en las Organizaciones. *Ingeniería Industrial*, 34(1), 2-11. Obtenido de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362013000100002&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362013000100002&lng=es&tlng=es)
- Rodríguez Tabeada, J. J. (2001). Tradición y Cambio en la Gestión del Capital Humano. *Revista Nueva Empresa*, 1, 6-8.
- Unipymes. (4 de Julio de 2014). *Funciones de la Cultura Organizacional*. Obtenido de [https://www.unipymes.com/funciones\\_de\\_la\\_cultura\\_organizacional/](https://www.unipymes.com/funciones_de_la_cultura_organizacional/)
- Universidad Nacional Autónoma de México. (2018). *Tutorial Estrategias de Aprendizaje*. Obtenido de ¿Qué son las TIC?: <http://tutorial.cch.unam.mx/bloque4/lasTIC>

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 47 de 48</b>

### 11. ANEXOS

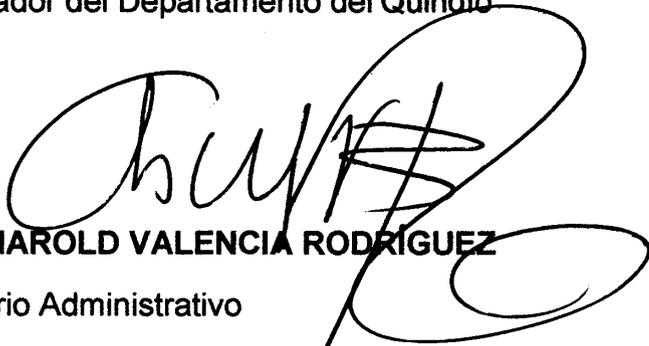
1	Capacitación "Inteligencia Emocional y Manejo de Estrés"	Funcionarios de Planta	Noviembre
2	Capacitación "Gestión Documental y Manejo de Archivo"	Funcionarios de Planta	Noviembre
3	Capacitación "Lineamientos Básicos de Seguridad y Salud en el Trabajo"	Funcionarios de Planta	Noviembre
4	Capacitación "El Cambio en el clima del Quindío, una historia desde sus montañas"	Funcionarios de Planta	Noviembre
5	Capacitación "Enfoque Diferencial y Enfoque Subdiferencial de Comunidades"	Funcionarios de Planta	Diciembre
6	Capacitación "Uso de Herramientas Tecnológicas (Word, Excel, Power Point)"	Funcionarios de Planta	Diciembre
7	Capacitación "Contratación Estatal"	Funcionarios de Planta	Diciembre

	<b>PROCEDIMIENTO</b>	<b>Código: P-PLA-03</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: 12/10/2020</b>
		<b>Página 48 de 48</b>



**ROBERTO JAIRÓ JARAMILLO CARDENAS**

Gobernador del Departamento del Quindío



**JOHN HAROLD VALENCIA RODRÍGUEZ**

Secretario Administrativo



**MAURICIO GRAJALES OSORIO**

Director de Talento Humano

Elaboró: Yury Paulin Hernández Rúa. Profesional Contratista DTH.   
Erika Yiseth García Cubillos. Profesional Universitaria 

Revisión Jurídica Luisa Fernanda Marín Zuluaga. Contratista DTH.   
Juan Camilo Aguirre Lozano. Contratista DTH. 

Revisó: Mauricio Grajales Osorio. Director Talento Humano

ELABORACION	REVISIÓN	APROBACION
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
Erika Yiseth García Cubillos	Mauricio Grajales Osorio	Jhon Harold Valencia Rodríguez
Cargo: Profesional Universitaria	Cargo: Director Talento Humano	Cargo: Secretario Administrativo