

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2019

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 2

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1) MARCO NORMATIVO	5
2) OBJETIVOS	9
2.1 OBJETIVO GENERAL	9
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
3) DEFINICIONES	10
3.1 COMPETENCIA	10
3.2 CAPACITACIÓN.....	10
3.3 FORMACIÓN	11
3.4 EDUCACIÓN NO FORMAL	11
3.5 EDUCACIÓN INFORMAL	11
3.6 EDUCACIÓN FORMAL	11
3.7 ENTRENAMIENTO	11
4) PRINCIPIOS RECTORES	11
5) LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	12
5.1 MARCO CONCEPTUAL	12
5.2 ENFOQUES PEDAGÓGICOS	13
5.3 APRENDIZAJE EN EQUIPO	13
5.4 LA EDUCACIÓN BASA EN SITUACIONES QUE REQUIEREN SOLUCIÓN	13
5.5 VALORACIÓN DEL APRENDIZAJE	13
6) EJES TEMÁTICOS	13
6.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	13
6.2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	13
6.3 GOBERNANZA PARA LA PAZ	14
7) DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	14
7.1 CONSOLIDADO DE NECESIDADES	15
7.2 ESTRUCTURA DE LA CAPACITACIÓN	16
7.2.1 INDUCCIÓN	17
7.2.2 REINDUCCIÓN	17

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 3

7.3 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	18
7.3.1 PRESENCIAL	18
7.3.2 VIRTUAL	18
8) EJECUCIÓN	18
8.1 PRESUPUESTO	18
8.2 PROGRAMAS	18
8.2.1 INDUCCIÓN	19
8.2.2 REINDUCCIÓN	20
8.2.3 ENTRENAMIENTO O REENTRAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	20
8.3 CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE CAPACITACION	20
9) EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	22

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 4

INTRODUCCIÓN

De conformidad con la normativa vigente, especialmente la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y el Manual Operativo del Sistema de Gestión –MIPG, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, por lo tanto, la Gobernación de Arauca, a través del área de Talento Humano de la Secretaría General y Desarrollo Institucional se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de sus servidores públicos, por medio de capacitaciones y actividades que van enfocadas al cumplimiento de objetivos institucionales, a generar nuevos conocimientos, al crecimiento humano y comportamental de los servidores, a la mejora continua del servicio y a brindar una atención oportuna.

El Plan de Capacitación será diseñado de acuerdo a las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, teniendo como insumos las necesidades individuales y por dependencia planteadas por los servidores públicos, a través de los formatos dispuestos en la Entidad, por los resultados de la Evaluación del Desempeño, caracterización de los servidores, actualización de normatividad y lineamientos de la Política de Talento Humano –MIPG.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 5

1) MARCO NORMATIVO

- Decreto No. 1567 de 1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado".

El artículo 4 del Decreto Ley 1567 de 1998, "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado", define la capacitación como: "... el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa."

- Decreto No. 4665 de 2007 "Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de sus competencias".
- 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".

"... 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación"

"... Artículo 36 - 'Objetivos de la Capacitación

- 1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*
- 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*

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019</p>	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 6

objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

- Decreto No. 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998". "(...) *Título y, Capítulo 1, artículo 65, Los Planes de Capacitación 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 (...)*".
- 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".
- El Decreto 1083 de 2015, "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", establece sobre el particular lo siguiente:

"... 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.

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. (Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005)"

"... Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 7

Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Artículo 67 del Decreto 1227 de 2005)"

"... Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del art (culo 30, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese la Red interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.

Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Artículo 68 del Decreto 1227 de 2005)"

"... 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. (Artículo 1 del Decreto 4665 de 2007)"

"... Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Artículo 2 del Decreto 4665 de 2007)"

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 8

- El Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", establece sobre el particular lo siguiente:

"... Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, Numeral 9, Participación de los trabajadores. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas."

"...Artículo 2.2.4.6.11. 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 sus 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.

PARA GRAFO 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 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 9

Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera.

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

2) OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan de Capacitación tiene como objetivo afianzar y promover el desarrollo de los conocimientos de sus servidores y contribuir a una mejor ejecución de su labor mediante el perfeccionamiento de sus habilidades y aptitudes y actualización en temas referentes a su desempeño laboral, a la salud ocupacional y reafirmar las conductas éticas, pretendiendo así el fortalecimiento personal e institucional.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 10

2.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al mejoramiento y desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los servidores públicos de la Administración Departamental, a través de las jornadas de inducción, reinducción, programa de capacitación y actualización de acuerdo con los requerimientos institucionales.
- Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.
- Promover el desarrollo integral de los servidores públicos y el afianzamiento de la ética y sus valores.
- Promover y brindar espacios de capacitación para los servidores públicos provistos en provisionalidad a fin de prepararlos para las convocatorias previstas por la CNSC.
- Actualizar y brindar toda la información necesaria para que el servidor pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó.
- Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales en cada servidor.

3) DEFINICIONES

3.1 COMPETENCIA

Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC 2016 –DAFP).

3.2 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

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 11

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 (artículo 4. Decreto 1567 de 1998)

3.3 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.

3.4 EDUCACION NO FORMAL (Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano)

La Educación no Formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, según la Ley 1064 de 2006, comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

3.5 EDUCACION INFORMAL

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

3.6 EDUCACION FORMAL

La Educación es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducentes a grados y títulos.

3.7 ENTRENAMIENTO

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios.

En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

4) PRINCIPIOS RECTORES

- Complementariedad
- Integralidad
- Objetividad

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 12

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

5) LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

El Plan Institucional de Capacitación— PIC, se desarrolla bajo el enfoque integral del ser humano y la formación basada en competencias.

5.1. MARCO CONCEPTUAL

Se fundamenta en el enfoque integral del ser humano, que concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:

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

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

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

Adicionalmente se soporta en:

DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES:

Las competencias laborales están definidas como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Profesionalización del empleo público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficiencia, innovación, ética y transparencia, de manera que se logre una administración efectiva con servidores públicos felices.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 13

Enfoque de la formación basada en competencias: Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

5.2 ENFOQUES PEDAGÓGICOS

La Administración Departamental elaborará el Plan Institucional de Capacitación — PIC 2019 de conformidad con el enfoque pedagógico constructivista, donde el aprendizaje se basa en problemas y la entidad les facilita los métodos de aprendizaje (trasmisión de conocimientos de otros servidores, capacitaciones virtuales, diplomados, charlas, réplicas).

5.3 APRENDIZAJE EN EQUIPO

Se hace el análisis de diferentes situaciones laborales que requieren solución a nivel institucional, o retos y dificultades para cumplir las metas y resultados de cada servidor.

5.4 LA EDUCACIÓN BASADA EN SITUACIONES QUE REQUIEREN SOLUCIÓN

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

5.5. VALORACION DEL APRENDIZAJE

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

6) EJES TEMÁTICOS

6.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno". Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales.

6.2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

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

	<p align="center">PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO</p> <p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p> <p align="center">VIGENCIA 2019</p>	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 14

formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

6.3 GOBERNANZA PARA LA PAZ

La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.

7) DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

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

- Recolección de Necesidades de Capacitación por Dependencia e Individual
- Plataforma y planeación estratégica de la Entidad
- Lineamientos de la Política de Talento Humano - MIPG
- Resultado Informes PIC 2018
- Resultados de Evaluación del Desempeño Laboral 2018 -2019
- Resultado de Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno vigencia 2018.

La Secretaría General y Desarrollo Institucional remitió la Circular No. 011 de 2019 a todas las dependencias de la Administración Departamental, solicitando diligenciar los formatos dispuestos por la Entidad: Formatos FR-DI-01 (Versión 03) Necesidades de Capacitación por Dependencia; FR-DI-02 (Versión 03) Necesidades de Capacitación Individual (Educación Formal); FR-DI-03 (Versión 03) Necesidades de Capacitación Individual (Educación no Formal), dispuestos en la red interna H:\SISTEMA DESARROLLO ADMINISTRATIVO ACTUALIZADO\FORMATOS DE SGCC USO FRECUENTE\DESARROLLO INSTITUCIONAL\TALENTO HUMANO, a fin de fortalecer competencias del ser, saber y hacer.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 15

Se solicitó que al plantear las necesidades de formación, tanto individual como por dependencia, se enfocaran en los tres (3) ejes temáticos dispuestos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación:

EJE 1: Gobernanza para la Paz (Fortalecer las capacidades de buen gobierno y garantía de los derechos de los Servidores Públicos)

EJE 2: Gestión del Conocimiento (Enfocado al aprendizaje en los lugares de Trabajo: Temas específicos para el desempeño de su labor)

EJE 3: Creación de Valor Público (Capacitación enfocada a la creación de valor, comportamientos y capacidades de las personas)

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

7.1 CONSOLIDADO DE NECESIDADES

NECESIDADES PLANTEADAS
TEMAS DE CONCILIACION
METODOLOGIA MGA
MIPG Y GESTION DE CALIDAD
SECOP II
ACTUALIZACION NORMATIVIDAD TALENTO HUMANO Y LIQUIDACIONES
ACTUALIZACION NUEVO MODELO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO (ACUERDO 617 DE 2018)
)SIGEP II
ACTUALIZACION NORMATIVIDAD PENSIONAL
CONSTRUCCION DE PAZ, RECONCILIACION EN LOS DDHH
SISTEMA GENERAL DE REGALIAS
LEY FINANCIAMIENTO E INFORMACION EXOGENA
PREPARACION PARA LA ADOPCION DEL CATÁLOGO INTEGRADO DE CLASIFICACION PRESUPUESTAL Y CLAVES PARA LA EJECUCIÓN Y EMPALME DEL PRESUPUESTO PUBLICO
CATEGORIA FUT (DECRETO 1536 DE 2016)
GESTION FINANCIERA PÚBLICA Y GESTION PRESUPUESTO PÚBLICO
SISTEMA GESTION Y SEGURIDAD SOCIAL DEL TRABAJO
NORMATIVIDAD TRIBUTARIA
MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO MUNICIPAL, EFICIENCIA Y DESEMPEÑO FISCAL 2018
CAPACITACION FONDOS DE SERVICIOS EDUCATIVOS
DIPLOMADO GESTION TRIBUTARIA Y DERECHO TRIBUTARIO
GESTION DE COBRO PERSUASIVO Y COBRO COACTIVO PARA LA RECUPERACIÓN DE OBLIGACIONES A FAVOR DEL ESTADO

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 16

ASPECTOS NORMATIVOS, ADMINISTRATIVOS, CONTROL Y TRIBUTARIOS DE JUEGOS DE AZAR
ACTUALIZACION EN SISTEMAS (OFFICE)
ACTUALIZACION NORMATIVIDAD COMUNAL
RESCATE Y SALVAMENTO
NUEVOS PROCESOS DE DEMANDA SISBEN IV
METODOLOGIA DE EVALUACIÓN 2018
FORMULACIÓN DE PROYECTOS
ACTUALIZACION PARA ELABORACION PLAN ANTICORRUPCION Y ATENCIÓN AL CIUDADANO
DIPLOMADO CONTRATACION ESTATAL
SISTEMAS DE INFORMACION GEOGRÁFICO - TEMAS DIGITALES DEFORESTACION IDEAM (REDD)
FORTALECIMIENTO EVALUACION DE PROYECTOS
SEGUIMIENTO Y FORMULACION POLITICAS PUBLICAS
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
SISTEMA ORGANIZACIONAL
INFORME DE EMPALME Y RENDICIÓN DE CUENTAS
DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACION PÚBLICA
INTERVENTORIA Y SUPERVISIONES
CÓDIGO GENERAL DISCIPLINARIO (LEY 1952 DE 2019)
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS INTERNOS
TRABAJO EN EQUIPO, COMUNICACIÓN ASERTIVA, CLIMA LABORAL, CRECIMIENTO PERSONAL, CLIMA ORGANIZACIONAL, ATENCION AL CLIENTE
GESTION ARCHIVISTICA (ENCUENTRO REGIONAL DE CONSEJOS TERRITORIALES DE ARCHIVO DE LA REGIÓN CENTRO ANDINA, AMAZONÍA Y ORINOQUÍA)
CURSOS DE MANUALIDADES Y ARTISTICAS (PINTURA, ARREGLOS NAVIDEÑOS)
DIPLOMADO DE GERENCIA DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA
CURSO DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO
IDENTIFICACION DE AMENAZAS, RIESGOS Y MEDIDAS PARA AFRONTAR CONDICIONES DE CLIMA CAMBIANTE
NORMATIVIDAD VIVIENDA
INCIDENCIAS DEL DERECHO DISCIPLINARIO EN LA GESTION FISCAL
SIG NIVEL AVANZADO
MUJER RURAL
CAPACITACIÓN DEL SISTEMA DE PRESUPUESTO Y GIRO DE REGALIAS - SPGR

7.2. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

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

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 17

7.2.1 INDUCCIÓN

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

- INSTITUCIONAL

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

Se efectuará en dos (2) partes: Inicialmente se hará entrega al servidor público de documentos para proceso de autoformación y posteriormente, se realizará la capacitación general, considerando la intervención de las diferentes áreas de la administración.

- DEL CARGO

Comprende el proceso de aprendizaje y orientación que debe recibir el servidor público cuando ingrese a la entidad o cambie de dependencia, en relación con el funcionamiento interno de la misma, las funciones que va a desarrollar y las técnicas, procedimientos y recursos que deberá emplear en su nueva gestión. Esta actividad es responsabilidad del jefe inmediato. En la inducción debe incluir aplicativos específicos del grupo, definición de objetivos, metas, indicadores y planes específicos de la dependencia.

Una vez llevado a cabo el proceso de Inducción del funcionario en el cargo, se remitirá a la oficina Talento Humano el Formato FR-DI-29.

7.2.2 REINDUCCIÓN

Tiene por objetivo reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por reformas en la organización y funciones del Estado de la entidad y actualización de las normas que rigen el accionar administrativo. Será ejecutado por lo menos cada dos años a todos los servidores públicos, a través de la Secretaría General y Desarrollo Institucional por el Profesional Especializado de Talento Humano.

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 18

7.3 MODALIDADES DE CAPACITACION

7.3.1 PRESENCIAL

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

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

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

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

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

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

7.3.2 MODALIDAD VIRTUAL

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

8) EJECUCION

8.1 PRESUPUESTO

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 19

Para la ejecución del Plan de Capacitación, se asignó en el rubro 03122001 CAPACITACIÓN la suma de Ochenta millones de pesos (\$80.000.000.00).

8.2 PROGRAMAS

8.2.1 INDUCCIÓN

Tiene por objeto iniciar al nuevo servidor en su integración a la cultura organizacional, a los valores adoptados en el Código de Integridad, a familiarizarlo con la plataforma estratégica, con los procesos y procedimientos establecidos en el Mapa de Procesos de la entidad, con el Reglamento Interno de Trabajo y a suministrarle la información para su desempeño en la entidad.

La inducción se realizará de la siguiente manera:

Una vez posesionado en el área de Talento Humano se hace entrega de cartillas: Copia del Manual Funciones y Competencias; Manual de Inducción a nuevos funcionarios de la Administración Departamental; Manual de Protocolo para la Atención y Servicio al Ciudadano; Cartilla Plataforma Estratégica; Cartilla de Riesgos, Código de Integridad. Esta información se encuentra en la red interna.

- **INDUCCIÓN PRESENCIAL**

Se llevará a cabo el programa de inducción en la modalidad presencial con el apoyo del Líder de Talento Humano, Líder de Calidad, Asesor de Control Interno, área de Control Disciplinario y el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, quienes se encargan de brindar información acerca de la misionalidad y demás aspectos específicos de la entidad.

Una vez concluida la jornada de inducción se hace entrega del FORMATO: F-DI-TH-11, VERSIÓN: 02. El adiestramiento del puesto de trabajo está a cargo del Jefe de la dependencia o del líder del área donde fue nombrado el servidor público.

Temas a tratar en la jornada de Inducción:

- Estructura Administrativa
- Plataforma estratégica
- Mapa de Procesos
- Sistema Integrado de Gestión
- Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
- Vinculación y Desvinculación
- Gestión de la Nómina y situaciones administrativas
- Evaluación del Desempeño
- Programa de Bienestar, Incentivos y Clima Laboral
- Bienes y Servicios
- Gestión Documental

	PROCESO GESTION DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2019	PL3.GTH	31/01/2019
		Versión 1	Página 20

- Procesos y Procedimientos, funciones, roles
- Sistema de Control Interno, Control Interno Disciplinario (Faltas Disciplinarias Deberes, prohibiciones y sanciones)
- Sistemas de información y aplicativos dispuestos por la entidad
- Ventanilla Única, Sistema de Servicio al ciudadano
- PQRS

8.2.2 REINDUCCION

Este programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la normatividad o en la Entidad. El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los funcionarios competentes, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Secretaría General y Desarrollo Institucional, de acuerdo con lo dispuesto en el literal b. del artículo 7º del Decreto 1567 de 1998.

8.2.3 ENTRENAMIENTO O REENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como propósito principal, brindar toda la información necesaria para que el servidor público pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó. Esta labor debe ser desarrollada por los jefes inmediatos, quienes conocen el detalle de la operación y las tareas que debe realizar los integrantes del equipo de trabajo o con los líderes de procesos para que dicten las temáticas que se requieran.

8.3 CRONOGRAMA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
CAPACITACIONES												
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO												
SEMINARIO TALLER TEMAS DE CONCILIACION												
TALLER DE FORTALECIMIENTO MGA												
IX CONGRESO TALENTO HUMANO												
SEMINARIO TALLER DEL NUEVO SISTEMA DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL -SEDEL Y ACUERDO 617 DE 2018												
ACTUALIZACION NORMATIVIDAD PENSIONAL												
NORMATIVIDAD TALENTO HUMANO Y LIQUIDACIONES												
SISTEMA GENERAL DE REGALIAS												
LEY FINANCIAMIENTO E INFORMACION EXOGENA												

