

**2022**  
**2023**

**GOBERNACIÓN DE SANTANDER**

---

**PLAN INSTITUCIONAL  
DE CAPACITACIÓN**

SECRETARÍA ADMINISTRATIVA  
DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO /  
GRUPO BIENESTAR SOCIAL LABORAL



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	<b>1 de 18</b>

Versión	Fecha Versión	Observación
10	2022 – 01 – 30	Actualización del Documento

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	2 de 18

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO LEGAL.....	4
2.1	LINEAMIENTOS JURÍDICOS DE ORDEN DEPARTAMENTAL.....	6
3.	ALCANCE.....	7
4.	PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	7
5.	OBJETIVOS.....	9
5.1	OBJETIVO GENERAL.....	9
5.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	9
6.	EJES TEMATICOS.....	10
7.	DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	11
7.1	METODOLOGÍA.....	11
7.2	DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA.....	11
7.3	APLICACIÓN DE LA ENCUESTA.....	11
7.4	COBERTURA DE LA ENCUESTA.....	11
8.	PRESENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	14
9.	EJECUCIÓN DEL PIC.....	14
10.	METAS DEL PLAN.....	15
11.	ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	15
12.	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN.....	17
13.	PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	18
14.	CRONOGRAMA.....	¡Error! Marcador no definido.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	3 de 18

## 1. INTRODUCCIÓN

La Gobernación de Santander es una entidad comprometida con la capacitación integral de sus servidores, por tal razón, a través del desarrollo de los programas de inducción, reinducción y el desarrollo de competencias laborales, se espera potenciar y ampliar la profesionalización, mejorar conocimientos, habilidades y aptitudes frente a las necesidades propias de la Entidad, siendo clave que los propios servidores, propongan una participación activa de su propio aprendizaje para de esta forma construir conocimiento desde la experiencia, la realidad y los intereses. (DAFP D. A., 2008)

El plan Institucional de Capacitación – PIC 2022, en la Gobernación de Santander reconoce las necesidades de capacitación identificadas en las diferentes dependencias de la entidad; pretende mejorar el desempeño laboral de los funcionarios teniendo en cuenta las metas institucionales que se establecieron en la vigencia y orientadas al cumplimiento del Plan Estratégico de la Entidad.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG se orienta al incremento de la confianza en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas. Por tal razón, el empleo debe poseer características motivantes que proporcionen servidores competentes, innovadores, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de la Entidad y a los fines del Estado.

Es así como Gobernación de Santander debe fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC). El cual ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y del Plan Nacional de Formación y Capacitación, bajo los tres ejes temáticos establecidos (eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación, eje 2: Creación del valor Público eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética de lo público), las necesidades institucionales identificadas y las necesidades propias de cada dependencia.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	4 de 18

## 2. MARCO LEGAL

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

La Constitución Política de Colombia, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 54 que «Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran».

- El Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- 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.
- La Ley 1064 de Julio 26 de 2006: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. a. Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
- El Decreto 4665 de 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- La Resolución 390 de 2017 DAFP y ESAP: Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.
- El Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	5 de 18

- Ley 1660 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” Art. 3° literal g) del artículo 6° del Decreto 1567 de 1998, quedará así:

*“g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”*

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

- Plan Nacional de formación y Capacitación 2020 – 2030.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente. Así mismo, se tomarán las demás normas, conceptos y circulares que en materia de capacitación emita el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	6 de 18

## 2.1 LINEAMIENTOS JURÍDICOS DE ORDEN DEPARTAMENTAL

- Decreto No. 00246 de 2006, sistema de bienestar capacitación y estímulos de los servidores públicos del Departamento de Santander
  
- Decreto No. 263 de 2013, por el cual se expide la estructura de la Administración Central de la Gobernación de Santander.
  
- Decreto No. 494 del 10 de diciembre de 2018, por el cual se Adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y se organiza el funcionamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Gobernación de Santander”

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	7 de 18

### 3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

### 4. PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

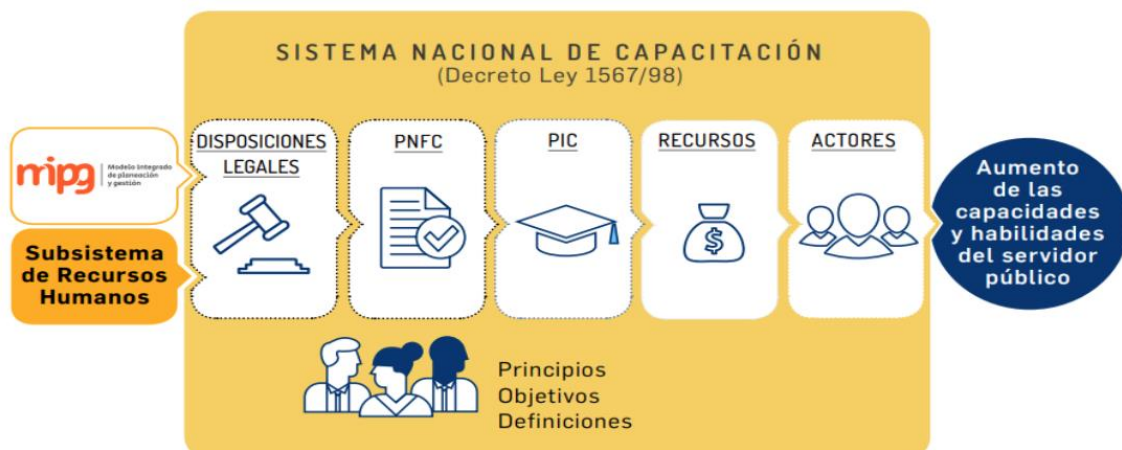
De conformidad con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Santander son:

- **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	8 de 18

- **Prelación de los Empleados de Carrera.** Modificado por el art. 1 Decreto Nacional 894 de 2017. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	9 de 18

## 5. OBJETIVOS

### 5.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la Gobernación de Santander, mediante procesos continuos de capacitación, desarrollados bajo la modalidad de educación no formal, con el propósito de incrementar habilidades, conocimientos y destrezas en los funcionarios públicos para desempeñar de forma eficiente sus labores en la Entidad.

### 5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

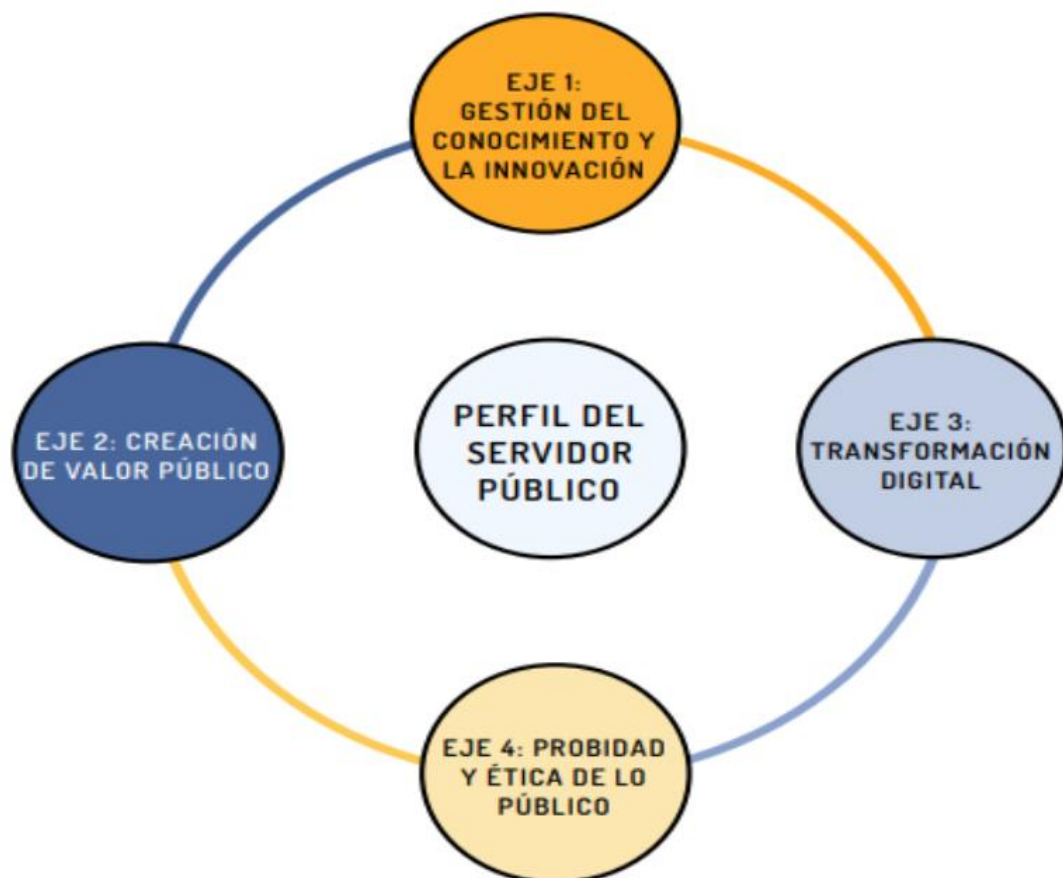
- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus dependencias.
- Desarrollar las competencias laborales necesarias para lograr en los empleados públicos un desempeño de excelencia.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	<b>10 de 18</b>

## 6. EJES TEMATICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial” (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020 - 2030). A continuación, se esquematizan los ejes, así:

- La gestión del conocimiento y la Innovación
- Creación de valor público
- Transformación Digital
- Probidad y ética de lo público



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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	11 de 18

## 7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades tiene como finalidad conocer de primera mano la percepción, el conocimiento y las necesidades que tienen los destinatarios de los Planes de Capacitación en relación con las problemáticas de los equipos de trabajo, temas y las prioridades institucionales. Al respecto, a través de una Encuesta dirigida a todos los servidores de la Gobernación de Santander, se conocieron las preferencias de estos, así:

### 7.1 METODOLOGÍA

El PIC responde básicamente a un diagnóstico de necesidades que resulta de la aplicación de un instrumento objetivo de medición, en este caso una encuesta a los servidores.

### 7.2 DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA

El instrumento diseñado para conocer las necesidades de capacitación de los servidores públicos de la Gobernación de Santander se encuentra estructurado específicamente en las dimensiones SABER, SER y HACER, de acuerdo con lo formulado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### 7.3 APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

La encuesta se aplicó a los servidores con el fin de identificar las necesidades de capacitación y así implementar el PIC 2022.

### 7.4 COBERTURA DE LA ENCUESTA

Se obtuvo como resultado la aplicación de la encuesta un total de 451 servidores públicos.

### 7.5 ESTADÍSTICAS Y RESULTADOS DE LA APLICACIÓN DE LA ENCUESTA

A continuación, se detalla los resultados más representativos de la aplicación del instrumento, los cuales serán un insumo en la construcción del Plan Institucional de Capacitación para el año 2022.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	12 de 18

**A la pregunta:** ¿Conoce usted qué es la Gestión del Conocimiento?

Si	155
No	296

**Pregunta 2:** ¿Le interesaría participar en un grupo multidisciplinario que busque dar solución a las problemáticas de la Entidad a partir de ejercicios de ideación e innovación?

Si	279
No	172

Priorice cada contenido temático según la importancia para el cumplimiento de sus compromisos laborales y el logro de sus objetivos de su grupo de trabajo. Cada número de la escala se asigna a un solo contenido temático siendo 1 el de menor importancia y 5 el de mayor importancia

<b>EJES TEMATICOS PRIORIZADOS</b>	
<b>EJE</b>	<b>TEMA A CAPACITAR</b>
<b>EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</b>	Comunicación asertiva
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
	Gestión documental
	Contratación Estatal <ul style="list-style-type: none"> <li>- SECOP I</li> <li>- SECOP II</li> </ul>
	Contratación Régimen especial
	Gestión Administrativa y de Talento Humano
	Socialización del Manual del Supervisor
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
	Planificación y organización del conocimiento
	Trabajo en equipo
	Orientación al servicio
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	13 de 18

<b>EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO</b>	Seguridad y Salud en el Trabajo <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fortalecimiento en primeros auxilios</li> <li>- Manejo de posturas ergonómicas</li> </ul>
	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
	Programa de Inducción y Reinducción
	Desarrollo de capacidades para el liderazgo
	Programa de Bilingüismo
	Servicio al ciudadano
	Lenguaje de señas
<b>EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL</b>	Lenguaje claro
	Apropiación y uso de la tecnología
	Automatización de procesos.
	Seguridad digital
<b>EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA LO PÚBLICO</b>	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Empatía y solidaridad
	Código de integridad
	Comunicación asertiva.
<b>CAPACIDAD BLANDA CENTRAL</b>	Temas sindicales
	Práctica reflexiva continua <ul style="list-style-type: none"> <li>- Observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.) en relación con el otro.</li> </ul>
<b>EJES TRANSVERSALES</b>	Transparencia y Acceso a la Información
	Accesibilidad
	Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción
	Conflicto de intereses
	Política Nacional del Servicio al Ciudadano
	Protocolos de servicio o cultura de Servicio



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	14 de 18

## 8. PRESENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Las actividades identificadas se presentaron ante el comité Institucional de Gestión y Desempeño con el fin de ser estudiadas para posterior aprobación, teniendo en cuenta el presupuesto establecido. Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación – PIC, se procederá a publicación.

## 9. EJECUCIÓN DEL PIC

Una vez se estructura el Plan Institucional de Capacitación 2022. Se difundirá la aprobación de las capacitaciones, por medio electrónico. Para su ejecución, se realizará la divulgación por medio de la página WEB y las demás herramientas de comunicación.

Igualmente, en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación se trabajará en cooperación con instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Archivo General de la Nación - AGN
- Procuraduría General de la Nación
- Departamento Administrativo de la Función Pública

 <p>República de Colombia</p> <p>Gobernación de Santander</p>	<p><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b></p>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	15 de 18

## 10. METAS DEL PLAN

A continuación, se establecen las metas previstas para el Plan Institucional de Capacitación en el año 2022:

- Incrementar el porcentaje de capacitación de los servidores convocados a las actividades de capacitación.
- Lograr un cumplimiento del 90% de las capacitaciones previstas en el cronograma.

## 11. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental, contiene los programas de Inducción y Reinducción y los 4 ejes temáticos priorizados a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

### 11.1 INDUCCIÓN

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, brindando información necesaria para la adaptación de los nuevos colaboradores de la Entidad para fortalecer el sentido de pertenencia con la Gobernación de Santander.

Sus objetivos son:

- Facilitar el ingreso y la integración del nuevo funcionario a la Gobernación de Santander y a su grupo inmediato de trabajo.
- Suministrar información completa respecto a la misión, visión, objetivos, estructura orgánica, políticas, principios y valores institucionales, así como reglamentaciones, deberes, beneficios, responsabilidades, derechos entre otros aspectos de interés general.
- Familiarizar a través del proceso, al nuevo funcionario con las responsabilidades y exigencias de su cargo.
- Contribuir a la eficiencia para prevenir y evitar incurrir en faltas disciplinarias, el ausentismo, accidentes de trabajo, y en general la aparición de comportamientos disonantes con la cultura institucional existente y deseada.
- Aportar los elementos básicos para iniciar el proceso de entrenamiento.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	16 de 18

- Estimular el sentido de pertenencia y la participación del funcionario frente a la misión, objetivos y programas de la entidad, facilitando las condiciones para una actitud positiva hacia el trabajo y hacia las personas con las cuales se relaciona.
- Asegurar la interiorización de la misión, los objetivos y propósitos institucionales. Generar las condiciones requeridas desde el programa de inducción - reinducción en la constitución de un clima institucional favorable para el desarrollo organizacional.
- Preparar al nuevo funcionario para que se incorpore activamente a los procesos de autoevaluación de la Entidad. Facilitar el proceso de identificación y reconocimiento de aspectos básicos de la cultura institucional.

## 11.2 REINDUCCIÓN

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos.

Se aplica a todos los servidores públicos por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad.

Sus objetivos son:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	17 de 18

- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

El proceso de reinducción tiene su fundamento en el manual de funciones del cargo, así como el manual de procesos y procedimientos.

## 12. ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN

- **Cursos** (transmitir conocimientos específicos de las diferentes dependencias, a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral).
- **Seminarios** (reuniones especializadas que tienen naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas temáticas con un tratamiento que requieren una interactividad entre los especialistas).
- **Capacitación virtual** (Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet)
- **Talleres** (modelo más libre para el proceso de enseñanza y aprendizaje. El participante construye su aprendizaje a través de ejercicios que permiten plantear soluciones. Se combinan dos aspectos: la teoría y la práctica.
- **Diplomados** (diseñados para la formación de recursos humanos en la profundización y actualización de conocimientos en diferentes áreas profesionales, que satisface necesidades específicas del entorno de cada entidad.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	AP-AI-PL-01
		VERSIÓN	10
		FECHA DE APROBACIÓN	28/01/2022
		PÁGINA	<b>18 de 18</b>

### 13. PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Los funcionarios públicos que realicen el proceso de inscripción y los que sean notificados para las acciones de formación que se encuentren descritas dentro de este Plan, se están obligando a asistir a la totalidad de las horas programadas para la capacitación, los horarios serán informados por medio de circular con la respectiva programación del curso.

Nota: El presente programa es susceptible de ajustes y/o modificaciones frente a las actividades a realizar, dependiendo de las condiciones de clima, seguridad, escenarios disponibles, costos, disponibilidad presupuestal, situaciones de emergencia o salud pública, entre otras. La Dirección de Talento Humano hará los ajustes respectivos en caso de ser necesario.

**LUISA FERNANDA TRASLAVIÑA AMADO**  
Directora Administrativa de Talento Humano

**EDILIA QUINTERO RUEDA**  
Coordinadora Grupo Bienestar Social Laboral