 <p>República de Colombia Gobernación de Santander</p>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	0 de 18

# **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**SECRETARÍA ADMINISTRATIVA,  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE  
TALENTO HUMANO  
GRUPO BIENESTAR SOCIAL  
LABORAL**

**GOBERNACIÓN DE SANTANDER  
2025**

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	1 de 18

Versión	Fecha Versión	Observación
2	31/01/2025	SE ACTUALIZA EL DOCUMENTO

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	2 de 18

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	MARCO LEGAL .....	4
2.1	LINEAMIENTOS JURÍDICOS DE ORDEN DEPARTAMENTAL .....	6
3.	ALCANCE .....	6
4.	PRINCIPIOS RECTORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN .....	6
5.	OBJETIVOS .....	8
5.1	OBJETIVO GENERAL .....	8
5.2	OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	8
6.	EJES TEMÁTICOS .....	9
7.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....	10
7.1	METODOLOGÍA .....	10
7.2	DESCRIPCIÓN DE LA ENCUESTA .....	10
7.3	APLICACIÓN DE LA ENCUESTA .....	11
7.4	COBERTURA DE LA ENCUESTA.....	11
8.	PRESENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	13
9.	EJECUCIÓN DEL PIC.....	13
10.	METAS DEL PLAN .....	13
11.	ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	14
12.	ESTRATEGIAS O MÉTODOS DE CAPACITACIÓN.....	16
13.	PARTICIPACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	16

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		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 2025, 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 seis ejes temáticos establecidos (eje 1: **Paz total, memoria y derechos humanos** , eje 2: **Territorio, Vida y Ambiente**, eje 3: **Mujeres, Inclusión y Diversidad** , eje 4: **Transformación Digital y cibercultura**, eje 5 **Probidad, Ética e Identidad de lo Público**, Eje 6 **Habilidades y Competencias** ), las necesidades institucionales identificadas y las necesidades propias de cada dependencia.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	<b>4 de 18</b>

## 2. MARCO LEGAL

El Plan Institucional de Formación y 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 de 1991, 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 53 y 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 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión.
- 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.

Los artículos 15 y 36 disponen lo siguiente:

“(…) Artículo 15. Literal 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.

Literal 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 (...)”

Literal 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

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	5 de 18

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

Literal 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. (...)”

- 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.
- 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” Art. 3º literal g) del artículo 6º 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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	6 de 18

- 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.

## 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”

## 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 Formación y 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;

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	7 de 18

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



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	8 de 18

- **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: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## 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 laborales en la Entidad.

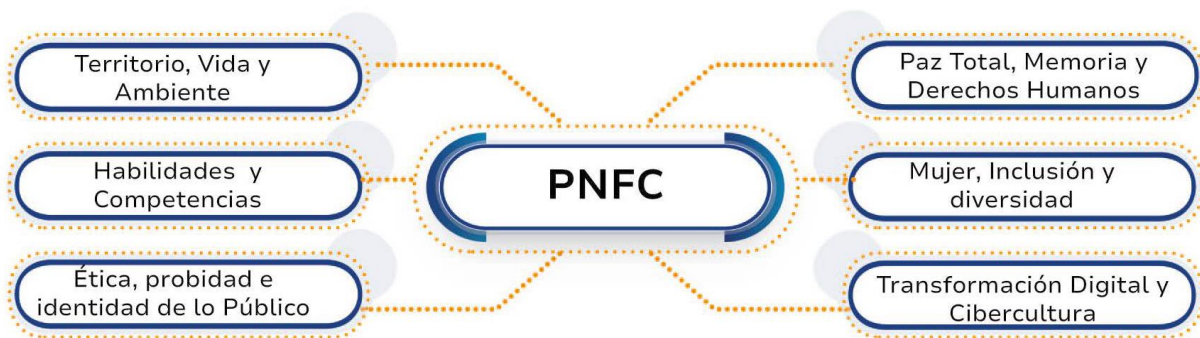
### 5.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	9 de 18

- 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.

## 6. EJES TEMÁTICOS



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023.

Las temáticas priorizadas se han consolidado en seis 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:

- **Paz total, memoria y derechos humanos:** Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.
- **Territorio, Vida y Ambiente:** Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.
- **Mujeres, Inclusión y Diversidad:** Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	<b>10 de 18</b>

nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

- **Transformación Digital y cibercultura:** 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.
- **Probidad, Ética e Identidad 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 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.
- **Habilidades y Competencias:** A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

## 7. DIAGNÓSTICO 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 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 éstos, 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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	<b>11 de 18</b>

### 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 2025.

### 7.4 COBERTURA DE LA ENCUESTA

Se obtuvo como resultado la aplicación de la encuesta un total de 771 servidores públicos, ésta se difundió a través de correo electrónico, mensajes de difusión de WhatsApp, durante el periodo comprendido entre el 15 y hasta el 20 de enero de 2025.

### 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 2025.

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

<b>Si</b>	340
<b>No</b>	431

**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?

<b>Si</b>	413
<b>No</b>	348

Frente a la pregunta 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>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	12 de 18

<b>EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS</b>	
<b>EJE</b>	<b>TEMA A CAPACITAR</b>
<b>EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS</b>	La paz esencia del Gobierno
<b>EJE 2. TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE</b>	Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía
<b>EJE 3. MUJER INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD</b>	Liderazgo femenino – resiliencia - Inclusión Diversidad y equidad Prevención atención y medidas de protección
<b>EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA</b>	Desarrollo de competencias digitales Ética en la Inteligencia Artificial
<b>EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO</b>	Mecanismos de protección de DDHH Código de integridad Temas sindicales Ética y transparencia en la Gestión Pública
<b>EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS</b>	Programa de Inducción y Reinducción Comunicación asertiva - Habilidades comunicativas y de relacionamiento Gestión documental – archivo Contratación Estatal SECOP II Socialización del Manual del Supervisor Programa de Bilingüismo Servicio al ciudadano – Calidad del servicio - Lenguaje claro Gestión responsable y uso adecuado del tiempo Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades para el liderazgo – Gestión y Desarrollo del Talento Humano. Cultura Organizacional de la Información estadística Estrategias para la generación y promoción del conocimiento

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	<b>13 de 18</b>

## 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 Formación y Capacitación – PIC, se procederá a publicación.

## 9. EJECUCIÓN DEL PIC

Una vez se estructura el Plan Institucional de Capacitación 2025, se difundirá la aprobación de las capacitaciones, por medio electrónico. Para su ejecución, se realizará la divulgación por medio de la intranet institucional y las demás herramientas de comunicación que existan en la Administración Departamental.

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
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE

## 10. METAS DEL PLAN

A continuación, se establecen las metas previstas para el Plan Institucional de Capacitación en el año 2025:

- 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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	<b>14 de 18</b>

## 11. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Administración Departamental, contiene los programas de Inducción y Reinducción y los 6 ejes temáticos priorizados a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

### 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.
- 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.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	<b>15 de 18</b>

- 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.
- 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.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO	ES-GETH-PL-03
		VERSIÓN	2
		FECHA DE APROBACIÓN	31/01/2025
		PÁGINA	<b>16 de 18</b>

## 12. ESTRATEGIAS O MÉTODOS 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.

## 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, están obligados 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.

**SILVESTRE OLAYA PEÑA**  
Director Administrativo de Talento Humano

Proyectó:  
Ronald Mauricio Gamboa Bohórquez  
Edilia Quintero Rueda  
Grupo Bienestar Social