

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC

GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

VIGENCIA 2023



ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUTEIONAL CAPACITACIÓN – PIC

EQUIPO DIRECTIVO:

RAÚL JOSÉ LACOUTURE DAZA
SECRETARIO GENERAL

CONSTANZA MARTÍNEZ GUEVARA
SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO

PABLO MORILLO VIÑAS
SUBSECRETARIO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO DE LA SECRETARÍA DE
EDUCACIÓN

EQUIPO TÉCNICO:

KATHERINE SMIT URUETA
TÉCNICO ADMINISTRATIVO

VANESSA POSADA PATIÑO
TÉCNICO ADMINISTRATIVO

LUISA FERNANDA ALGARRA GÓMEZ
CONTRATISTA

COMISIÓN DE PERSONAL:

LUZ SILENE ROMERO SAJONA
BERNADETTE MORALES BARÓN
MARCOS BARRIOS ARIZA
MAURICIO VILLAMIZAR CARRERO



PRESENTACIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitación - PIC- está concebido como una política en construcción permanente, a través de la cual se busca orientar los procesos de aprendizaje para el servidor público de la Gobernación del Atlántico, basado en competencias, permitiendo el fortalecimiento de las habilidades, destrezas, valores, actitudes de los servidores públicos buscando ser cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con la misión y visión de la Entidad.

Las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, mediante la estructuración de programas articulados con las necesidades del servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados, que no responden a la realidad institucional; Este Plan Institucional de Capacitación tiene el propósito de establecer pautas para la formulación de proyectos de aprendizaje basados en competencias y proporcionar una metodología de aprendizaje basada en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, sigue las directrices del Decreto 1567 de 1998, así como los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

En este sentido la Gobernación del Atlántico presenta su Plan Institucional de Capacitación – PIC a todos sus funcionarios, con cobertura para el año 2023, buscando fortalecer las competencias laborales y mejorando continuamente el desempeño laboral, prestando un servicio más eficiente al ciudadano y al Estado.

1. Marco Normativo

Acogiendo los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Gobierno Nacional, la Gobernación del Departamento del Atlántico adopta el Plan Institucional de Capacitación, amparada por la siguiente normatividad:

- Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.
- Ley 489 de 1998. Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único Disciplinario, Art. 33, numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”; numeral 40. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”
- Ley 909 de 2004, Título VI, Capítulo 1. Art. 36, objetivos de la capacitación:
 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.
- 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.

- 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, en el artículo 3, literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, quedará así: “Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
- Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Resolución 104 de 2020. Por la cual se modifica el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.

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

El Sistema Nacional de Capacitación cuenta con cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (Planes Institucionales de Capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre materia y los responsables para la implementación de planes de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público.

2.1 Objetivos del Plan Nacional de Capacitación

General

Establecer los lineamientos para que las entidades formule sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.¹

Específicos

- a. Establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los servidores públicos.
- b. Determinar los procesos estandarizados para que las entidades realicen los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación.
- c. Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de todas las entidades públicas.

¹ Entendida la profesionalización como el proceso de capacitación, entrenamiento y programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

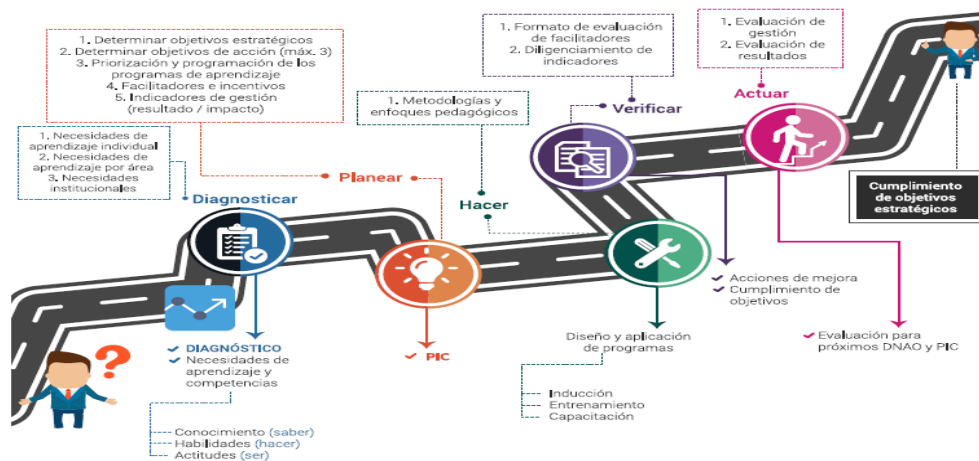
2.2 Formulación de Programas Institucionales de Aprendizaje

El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión es probablemente el de mayor valor para las entidades, ya que permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

2.3 Ruta del Diseño Institucional del PIC

La siguiente ruta del diseño institucional del PIC (ver figura 2) permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, misional y organizacional detectadas, con el fin de potencializar las capacidades de los funcionarios de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

Figura 1. Ruta del Diseño Institucional del PIC



Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Pág. 29

3. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

Hace referencia al comportamiento y capacidades de las personas orientadas a la creación de valor entre los que se destacan, entre otros aspectos como: la difusión de las prácticas de la gestión pública orientada a resultados, principalmente dirigido a los niveles directivos, las buenas prácticas para la participación ciudadana, en el diseño e implementación de políticas públicas y una mayor comprensión de los modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.

4. Plan Institucional de Capacitación PIC 2023 Gobernación del Departamento del Atlántico

4.1. Alcance

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada funcionario y 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.

4.2. Conceptos Claves

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.

Competencias Laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Gestión del conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Servidor Público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Valor Público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho.

Formación: Procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Inducción: Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Gobernación del Atlántico.

Re inducción: Proceso que está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas formación académica.

Educación Informal: Se entiende por educación informal, todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Gestión del Conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Dimensión del Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión del Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión del Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desempeño.

4.3. Objetivos del Plan Institucional de Capacitación

➤ OBJETIVO ESTRATÉGICO

Orientar el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales a través del fortalecimiento de las competencias laborales, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico

➤ OBJETIVO GENERAL

Fortalecer en los servidores públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad

➤ OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Gestionar el proceso de capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional.
2. Implementar el Plan de Capacitación de acuerdo con las necesidades manifestadas por los servidores, las dependencias y la Entidad.
3. Capacitar a los servidores de la Gobernación en las dimensiones del Saber, del Ser y del Hacer, para que puedan fortalecer, optimizar y cumplir de una manera eficaz y eficiente las labores asignadas.
4. Fortalecer las competencias laborales de los servidores con el fin de minimizar las brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera para el ejercicio de su cargo.

4.4. Beneficiarios

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores públicos de carrera administrativa, en período de prueba, libre nombramiento y remoción y los empleados en provisionalidad vinculados a la planta de personal de la Gobernación del Departamento del Atlántico y los administrativos que laboran en las Instituciones Educativas Públicas de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico, de acuerdo con la normativa vigente: 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. 3° literal g) del artículo 6° del Decreto 1567 de 1998.

5. Ejes Temáticos Priorizados para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el año 2020 dio a conocer el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, así como la Guía Metodológica para la implementación del mismo.

El DAFP plantea un novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua.

Figura 2. Ejes Temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

EJE 1.GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y INNOVACIÓN

Puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, transferir, analizar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades Públicas, facilitar el proceso para la mejora la prestación de servicio a sus grupos de valor.

EJE 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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-Ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada

EJE 3.TRANSFORMACIÓN DIGITAL

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

EJE 4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO

Pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Por lo que busca el desarrollo de Hábitos que contribuya a la formación de una identidad del servidor Público, en el marco de la ética de lo público y la Probidad

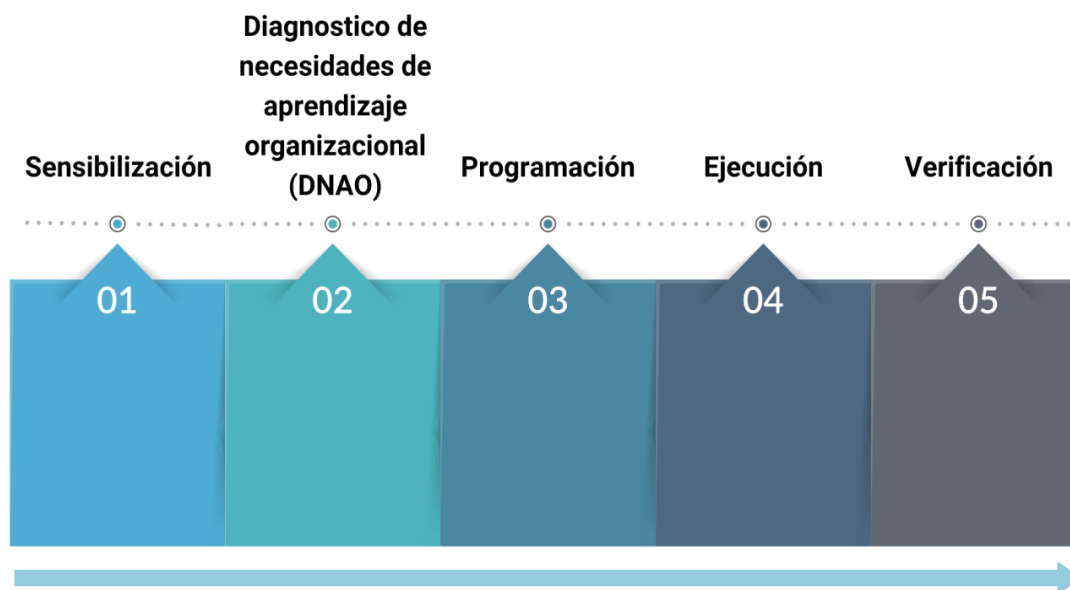
6. Formulación y Ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2023

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2023 de la Gobernación del Departamento del Atlántico, se llevaron a cabo diferentes actividades que permitieron conocer las necesidades de capacitación que actualmente tienen los servidores públicos y la Entidad.

El Plan Institucional de Capacitación 2023 se diseña teniendo en cuenta la normatividad a través de las siguientes etapas:

1. Sensibilización.
2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO): -Aplicación de las encuestas de detección de necesidades. -Análisis y consolidación de información. -Priorización de las necesidades de capacitación.
3. Programación.
4. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación. 5. Verificación o evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

Figura 3. Fases del Plan Nacional de Formación y Capacitación



Fuente: imagen propia Subsecretaría de Talento Humano – Gobernación del Atlántico

6.1. Primera Fase: Sensibilización

- Se identificaron necesidades de capacitación de acuerdo con los mandatos legales y lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Se realizó el diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Se presentó el Plan de Capacitación a la Comisión de Personal en sesión del 26 de diciembre del 2022.

6.2. Segunda Fase: Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Atendiendo los lineamientos indicados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación de Función Pública, se realizó el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, teniendo en cuenta los siguientes insumos, con el fin de contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos de la entidad:

- Consolidado de las encuestas de detección de necesidades de aprendizaje organizacional dirigidas a los Secretarios, Subsecretarios, Gerentes, Jefes de Oficina y Coordinadores de Grupos Interno de Trabajo.
- Análisis de las encuestas de detección de necesidades de capacitación.
- Diagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano (GETH).
- Necesidades planteadas por la Alta Dirección, la Secretaría de Planeación y la Secretaría de Tecnología de la Información y las Comunicaciones.

6.3. Tercera Fase: Programación

En esta fase se realiza la planeación para la priorización de los recursos asignados. Una vez realizado el estudio de mercado, la Secretaría General a través de la Subsecretaría de Talento Humano, ejecutará aquellas capacitaciones que resulten viables presupuestalmente.

6.4. Cuarta Fase: Estructura y Ejecución del Plan de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos de la Entidad. El desarrollo de las capacitaciones del PIC para la vigencia 2023, se programarán a través de diplomados, cursos, seminarios o talleres, en modalidad presencial y/o virtual con Entidades que cuenten con acreditación de alta calidad, los recursos logísticos, salones, equipos, expertos, temáticas, facilitadores, coach y operadores logísticos.

Adicionalmente se buscarán Alianzas Estratégicas con Entidades tales como: ESAP, CAJA DE COMPENSACIÓN FAMILIAR, DAFP, ARL, CNSC, entre otras

6.4.1. Estructura de Temáticas:

Estas actividades se desarrollarán de acuerdo con la priorización establecida en la consolidación del Plan Institucional de Capacitación 2023, el cual se diseñó de acuerdo con los resultados de la encuesta de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional recibida por las diferentes dependencias de la entidad y de acuerdo con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, de la siguiente manera:

EJE 1.GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y INNOVACIÓN

EJES TEMÁTICOS	CURSOS	TEMÁTICAS MÍNIMAS QUE DEBE CONTENER CADA CURSO
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVISTICA	1.Archivística Y Gestión Documental En Documento Físico Y Electrónico 2.Creación De Documentos Accesibles 3.Organización De Archivos
	DIPLOMADO EN HABILIDADES DE LIDERAZGO EN LA GESTION PUBLICA	1. Mejoramiento de la Comunicación 2. Clima Organizacional. 3. Fortalecimientos de competencias Laborales 4. Comunicación Asertiva 5. Trabajo en Equipo 6. Habilidades para relacionarse con uno mismo 7. Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
	BIG DATA Y ANALÍTICA DE DATOS	1. Gestión del Conocimiento 2. Analítica y Big Data 3. Formulación de Modelos de Analítica 4. Modelos de Analítica Aplicados a los Negocios 5. Modelos Aplicados a Marketing y Finanzas 6. Visualización de la Información 7. Ética en el Análisis de la Información 8. Ciberseguridad
	GESTIÓN DE APRENDIZAJE Y MÉTODOS DE REDACCIÓN DE TEXTOS INSTITUCIONALES	1. La comunicación y tipos de texto 2. Textos en el ámbito institucional y laboral 3. Contenido digital y redes sociales 4. Revisión, corrección y edición de textos

EJE 2.CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.

EJES TEMÁTICOS	CURSOS	TEMÁTICAS MÍNIMAS QUE DEBE CONTENER CADA CURSO
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	CONTRATACIÓN ESTATAL Y GESTIÓN PÚBLICA	1.Contratación Pública 2.Contratación Estatal 3.Supervisión de Contratos 4.Gestión integral de riesgos, identificación y monitoreo de riesgos en la contratación
	GERENCIA DE PROYECTOS PÚBLICOS	1.Marcos Estratégicos de Gestión, Planeación, Direccionamiento 2.Formulación De Proyectos Bajo La Metodología General Ajustada (Mga) 3.Planeación de Proyectos 4.Gestión ambiental
	MANEJO DEL LENGUAJE EN EL SECTOR PÚBLICO	1.Lenguaje Escrito 2.Lenguaje Verbal (voz) 3. Lenguaje No Verbal (cuerpo) 4. Estrategias de Lenguaje Claro. 5. Guías de Lenguaje Claro para Servidores Públicos.
	ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO	1.Conceptos esenciales del servicio a la ciudadanía. 2.Herramientas básicas del servicio a la ciudadanía. 3.Innovación en el servicio a la ciudadanía.

EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL.

EJES TEMÁTICOS	CURSOS	TEMÁTICAS MÍNIMAS QUE DEBE CONTENER CADA CURSO
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	MANEJO DE HERRAMIENTAS OFIMATICAS	Modulo 1: Word, Excel, Power Point, Outlook
		Modulo 2: Tablas Dinámicas -Macros Procesamiento de Excel
		Modulo 3: Auto CAD , Sketchup, Project

EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO.

EJES TEMÁTICOS	CURSOS	TEMÁTICAS MÍNIMAS QUE DEBE CONTENER CADA CURSO
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	1. Clima Laboral
		2. Manejo de Conflictos
		3. Manejo del Tiempo
		4. Neurolingüística aplicada a equipos de trabajo
	GERENCIA DE PROYECTO SOCIAL	1. Geopolítica, globalización y movimientos sociales
		2. Desarrollo humano y derechos humanos.
		3. Causas y orígenes del conflicto social en Colombia
		4. Transformación del Estado y surgimiento de la Gerencia Social
	5. Políticas Públicas	
	6. Gerencia de la intervención social	
	7. Proyectos Sociales	
	8. Retos y Oportunidades en el Posconflicto Colombiano	

6.4.2. Identificación de Necesidades de Capacitación de Acuerdo con los Mandatos Legales

La entidad debe determinar sus necesidades de aprendizaje a partir de los mandatos legales, entre los que se destacan la ley de transparencia y el derecho de acceso a la información pública entre otras.

Así mismo, tenemos que de acuerdo a lo establecido en el Decreto 160 de 2014, es deber de la administración realizar capacitaciones a los servidores públicos en negociación colectiva. Es necesario tener en cuenta que la ejecución de las actividades de capacitación relacionadas anteriormente está sujeta a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

TEMATICAS	REQUERIMIENTO
NEGOCIACIÓN COLECTIVA	DECRETO 160 DE 2014
GOBIERNO DIGITAL: Directrices de accesibilidad web, elaboración de documentos accesibles , nuevos estándares de transparencia y divulgación de contenidos, seguridad digital y datos abiertos (De	SUBSECRETARÍA DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y SECRETARÍA TIC
CURSO VIRTUAL DEL DAFP INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	FURAG
CURSO VIRTUAL DEL DAFP MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN -MIPG	FURAG

Adicionalmente se tienen contempladas las siguientes actividades:

- Se atenderán las invitaciones de capacitación extendidas por entidades externas para fortalecer las competencias y habilidades de nuestros servidores.
- Es probable que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC, las cuales se podrán llevar a cabo si no representan erogación para la Gobernación del Departamento del Atlántico o si las dependencias interesadas cuentan con los recursos para costearlas, de ser así, informarán previamente a la Subsecretaría Trabajo de Talento Humano para que estas actividades sean tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC.
- Se gestionará con entidades tales como el DAFFP, ESAP, CNSC, ARL, Caja de Compensación Familiar, entre otras, capacitaciones para los servidores de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

Una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación 2023, se adoptará por medio Decreto y será divulgado a toda la entidad a través de correo electrónico e intranet.

6.4.3. Inducción Institucional

El programa de inducción está dirigido a los servidores públicos nuevos que ingresan a la Gobernación del Departamento del Atlántico, y está orientado a fortalecer la cultura organizacional, sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad. Para el 2023 se tienen programados jornadas de Inducción las cuales contienen temas relevantes de la Entidad para contextualizar a los nuevos servidores tales como:

TEMATICAS INDUCCION	
1. Visión y Misión	2. Canales de Atención
3. Valores Institucionales	4. Estructura Organizacional
5. Derechos y Deberes de los servidores públicos	6. Sistema Integrado de Gestión de Calidad
7. Planes de Talento Humano	8. Sistema de Gestión Documental
9. Caja de Compensación Familiar/Fondo de Empleados	10. Atención al Ciudadano y Transparencia
11. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	12. Comité de Convivencia Laboral
13. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo Coppast	14. Conflicto de Interés
15. Acoso Laboral	16. Ley de Transparencia y Lucha contra la Corrupción

6.4.4. Re Inducción Institucional

Está orientado a todos los servidores públicos y consiste en reorientar su integración a la cultura organizacional, dar a conocer los cambios en materia de normatividad, procesos, reglamentos y demás modificaciones importantes que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones y/o obligaciones contractuales. Estas jornadas se llevan a cabo cada dos años o cuando ocurran los cambios mencionados anteriormente.

A través de la re inducción 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 y como mínimo debe contener las siguientes temáticas:

TEMATICAS RE INDUCCIÓN	
1. Visión y Misión	2. Estructura Organizacional
3. Valores Institucionales	4. Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
5. Comité de Convivencia Laboral	6. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo Coppast
7. Conflicto de Interés y Acoso Laboral	8. Ley de Transparencia y Lucha contra la Corrupción

6.4.5. Lineamientos Pedagógicos para el Desarrollo de Competencias

Entre los métodos de enseñanza-aprendizaje más utilizados, que deben estar dentro de las estrategias de formación de la entidad y de los capacitadores que desarrollaran las capacitaciones se encuentran los siguientes:

- **El aprendizaje basado en problemas:** es un método de trabajo activo, que se centra en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión, para llegar a la solución de un problema. La actividad gira en torno a la discusión y el aprendizaje surge de la experiencia de trabajar sobre la solución de problemas que son identificados en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO. La solución de problemas genera conocimientos y promueve la creatividad, estimula el autoaprendizaje, la argumentación y la toma de decisiones, y favorece el desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.
- **El aprendizaje basado en proyectos:** es un método que permite un proceso permanente de reflexión. Este parte de enfrentar a los servidores a situaciones que los llevan a comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras. Con la realización del proyecto, el servidor debe discutir ideas, tomar decisiones y evaluar la puesta en práctica del proyecto, siempre sobre la base de una planificación de los pasos a seguir. Además, involucrar a los servidores en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera autónoma y favorecer un aprendizaje contextualizado y vivencial.
- **El método de casos:** este método parte de la descripción de una situación concreta. Al utilizar este se pretende que los servidores estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones. La situación puede presentarse mediante un material escrito, filmado, dibujado o en soporte informático o audiovisual. Generalmente, plantea problemas que no tienen una única solución, por lo que favorece la comprensión de los problemas divergentes y la adopción de diferentes soluciones, mediante la reflexión y el consenso.
- Igualmente, otros métodos sugeridos son:

- Las simulaciones dramatizadas o través de las tecnologías o El método de situación.
- Las discusiones o Las dinámicas de grupo.
- El aprendizaje colaborativo en el área.

6.4.6. Capacitaciones Individuales

Teniendo en cuenta los valores y principios de igualdad, transparencia, equidad y oportunidad, la aprobación de la Subsecretaría de Talento Humano para las solicitudes de capacitación individual con costo, estará sujeta a criterios objetivos, orden de solicitud y al estricto cumplimiento al siguiente procedimiento:

Procedimiento de Inscripción Capacitaciones Individuales:

1. SOLICITUD DE CAPACITACIÓN

- Remitir la solicitud por escrito a la coordinación de la Subsecretaría de Talento Humano con 15 días hábiles de anticipación.
- Contenido de la Solicitud:
 - **Justificación:** aplicabilidad y relación de los temas del programa con las funciones que desempeña
 - **Datos:** Nombre completo, número de cédula, cargo, grado, dependencia, numero de extensión, Correo electrónico y nombre del Jefe inmediato.

2. CARTA DE COMPROMISO

- Adjuntar a la solicitud de capacitación la carta de compromiso debidamente diligenciada y firmado por el jefe inmediato y por el funcionario.
- En caso de ser aprobado, este documento es el soporte para realizar la inscripción a la capacitación.

3. ESTUDIO Y TRÁMITE DE APROBACIÓN

- La Subsecretaría de Talento Humano analiza la solicitud de capacitación, teniendo en cuenta los criterios de aprobación para capacitación Individual.
- La Subsecretaría de Talento Humano tramita ante la secretaria General la autorización de la inscripción y el trámite del certificado disponible presupuestal y el Registro Presupuestal en la Subdirección de Finanzas y Presupuesto.
- Una vez aprobado por la Secretaría General, se comunica mediante memorando al funcionario vía correo electrónico con copia al jefe Inmediato.
- Es Necesario recibir esta confirmación para dar inicio formal a la capacitación.

6.4.7. Aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC en la Comisión de Personal

De acuerdo con el acta de reunión No. 11 de fecha 26 de diciembre del 2022, con representantes de la Comisión de Personal en la que se presentó y aprobó el Plan Institucional de Capacitación para la Gobernación del Departamento del Atlántico para la vigencia 2023. No obstante solicitaron incluir dentro de las temáticas los siguientes temas: actualización en temas de control interno disciplinario y coordinar con el responsable del manejo del Sistema de Gestión Documental al interior de la Gobernación jornadas de capacitaciones.

6.5. Cuarta Fase: Seguimiento y Evaluación del PIC

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de los mismos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación y Gestión.

Los indicadores para hacer la evaluación del PIC son los siguientes:

NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA
Eficiencia del Plan de Capacitación	(Número de Capacitaciones Realizadas / Total Capacitaciones Planificadas)
Cobertura de la Capacitación	Número de Personas que asistieron a la capacitación/Número de personas convocadas
Impacto de la Capacitación	Número de Personas con evaluación superior a 90 /Total de personas evaluadas

ANEXOS

Anexo No. 1. Cronograma de Actividades

**CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACION 2023
GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO**

EJES TEMÁTICOS	CURSOS	TEMÁTICAS MÍNIMAS QUE DEBE CONTENER CADA CURSO	INTENSIDAD HORARIA	MES	
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	1. GESTIÓN DOCUMENTAL Y ARCHIVÍSTICA	1. Archivistica y Gestión Documental En Documento Físico Y Electrónico	40 horas	MARZO	
		2. Creación De Documentos Accesibles			
		3. Organización De Archivos			
	2. DIPLOMADO EN HABILIDADES DE LIDERAZGO EN LA GESTIÓN PÚBLICA	1. Mejoramiento de la Comunicación	80 horas	MARZO	ABRIL
		2. Clima Organizacional.			
		3. Fortalecimientos de competencias Laborales			
		4. Comunicación Asertiva			
		5. Trabajo en Equipo			
		6. Habilidades para relacionarse con uno mismo			
		7. Estrategias para la generación y promoción del conocimiento			
	3. BIG DATA Y ANALÍTICA DE DATOS	1. Gestión del Conocimiento	40 horas	MAYO	
		2. Analítica y Big Data			
3. Formulación de Modelos de Analítica					
4. Modelos de Analítica Aplicados a los Negocios					
5. Modelos Aplicados a Marketing y Finanzas					
6. Visualización de la Información					
7. Ética en el Análisis de la Información					
8. Ciberseguridad					
4. GESTIÓN DE APRENDIZAJE Y MÉTODOS DE REDACCIÓN DE TEXTOS INSTITUCIONALES	1. La comunicación y tipos de texto	40 horas	MAYO		
	2. Textos en el ámbito institucional y laboral				
	3. Contenido digital y redes sociales				
	4. Revisión, corrección y edición de textos				
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	5. CONTRATACIÓN ESTATAL Y GESTIÓN PÚBLICA	1. Contratación Pública	40 horas	JUNIO	
		2. Contratación Estatal			
		3. Supervisión de Contratos			
		4. Gestión integral de riesgos, identificación y monitoreo de riesgos en la contratación			
	6. GERENCIA DE PROYECTOS PÚBLICOS	1. Marcos Estratégicos de Gestión, Planeación, Direccionamiento	40 horas	JUNIO	
		2. Formulación De Proyectos Bajo La Metodología General Ajustada (Mga)			
		3. Planeación de Proyectos			
		4. Gestión ambiental			
	7. MANEJO DEL LENGUAJE EN EL SECTOR PÚBLICO	1. Lenguaje Escrito	60 horas	JULIO	
		2. Lenguaje Verbal (voz)			
		3. Lenguaje No Verbal (cuerpo)			
4. Estrategias de Lenguaje Claro.					
5. Guías de Lenguaje Claro para Servidores Públicos.					
8. ORIENTACIÓN AL USUARIO Y AL CIUDADANO	1. Conceptos esenciales del servicio a la ciudadanía.	40 horas	AGOSTO		
	2. Herramientas básicas del servicio a la ciudadanía.				
	3. Innovación en el servicio a la ciudadanía.				
9. ACTUALIZACIÓN CONTROL DISCIPLINARIO	1. Principios rectores de la ley disciplinaria y disposiciones generales	40 horas	AGOSTO		
	2. La falta disciplinaria				
	3. Derechos, deberes y prohibiciones de los servidores públicos				
	4. La competencia				
	5. Procedimiento disciplinario ordinario				
	6. Procedimiento disciplinario verbal				
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	10. DIPLOMADO MANEJO DE HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS	Modulo 1: Word, Excel, Power Point, Outlook Modulo 2: Tablas Dinámicas - Macros - Procesamiento de Excel Modulo 3: Auto CAD , Sketchup, Project	80 horas	AGOSTO	SEPTIEMBRE
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	11. PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA	1. Clima Laboral	40 horas	SEPTIEMBRE	
		2. Manejo de Conflictos			
		3. Manejo del Tiempo			
		4. Neurolingüística aplicada a equipos de trabajo			
	12. GERENCIA DE PROYECTO SOCIAL	1. Geopolítica, globalización y movimientos sociales	40 horas	OCTUBRE	
		2. Desarrollo humano y derechos humanos.			
		3. Causas y orígenes del conflicto social en Colombia			
		4. Transformación del Estado y surgimiento de la Gerencia Social			
	5. Políticas Públicas				
	6. Gerencia de la intervención social				
	7. Proyectos Sociales				
	8. Retos y Oportunidades en el Posconflicto Colombiano				

**RESOLUCION No. 017 de 2023
(30 de enero de 2023)**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN – PIC PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA
GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2023”**

**EL SECRETARIO DE INTERIOR ENCARGADO DE LAS FUNCIONES DE
GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO**

En ejercicio de las facultades constitucionales y legales, en especial las contenidas en el Artículo 305 de la Constitución Política, la Ley 1567 de 1998, y

CONSIDERANDO:

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia consagra que *“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieran. (...)”*

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998, se estableció el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estimulos para el Estado, señalando que cada entidad formulará con una periodicidad minima de un año su plan institucional de capacitación, el cual deberá concordar con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el citado Decreto Ley y con la planeación institucional.

Que la Ley 909 de 2004, en su artículo 36 señala:

“ ARTÍCULO 36. Objetivos de la capacitación.

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

Que en el Artículo 66 del Decreto 1227 de 2005, señala:



SC-CER627331

NIT: 890.102.006-1
Código Postal: 080003
Código DANE: 08-000

Gobernación del Atlántico

atlantico.gov.co

• atencionalciudadano@atlantico.gov.co
• (57)(5) 330 7103
• Calle 40 carreras 45 y 46 / Barranquilla - Colombia
Línea Gratuita: 01 8000 915 307



**RESOLUCION No. 017 de 2023
(30 de enero de 2023)**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN – PIC PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA
GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2023”**

“Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”

Que en el Artículo 2 del Decreto 2539 de 2005, define las competencias laborales como:

“(..)

Artículo 2°. Definición de competencias. Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (...)

Que en el Artículo 2.2.9.2. del Decreto 1083 de 2015, dispone:

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

Que en el literal b y c del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, establecen:

“(..) ARTÍCULO 3°. Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación: (...)

b. Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Gobierno Nacional, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, orientará la formulación de los planes institucionales que deben elaborar las entidades públicas. El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento

**RESOLUCION No. 017 de 2023
(30 de enero de 2023)**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN – PIC PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA
GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2023”**

y de control necesarios.

c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución. (...)

Que el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece las obligaciones que tienen las entidades respecto de la identificación, formulación, programación y evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones en cada vigencia.

Que el artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 establece:

“ (...) Artículo 12. Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación. El empleado tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la

**RESOLUCION No. 017 de 2023
(30 de enero de 2023)**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN – PIC PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA
GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2023”**

prestación del servicio a cargo de la entidad

d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera

e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista

f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

(..)”

Que el artículo 3 de la ley 1960 de 2019 establece:

“(…)

Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.” (...)”

Que la Subsecretaria de Talento Humano de la Gobernación del Departamento del Atlántico realizó las encuestas de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional las cuales estaban dirigidas a: Empleados Públicos, Secretarios de Despacho, Subsecretarios y Jefes de Oficina, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER, cuyo resultado fue socializado a la comisión de personal en sesión de fecha 26 de diciembre de 2022.

**RESOLUCION No. 017 de 2023
(30 de enero de 2023)**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN – PIC PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA
GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2023”**

Que en concordancia con lo anterior se elaboro el documento “ Plan Institucional de Capacitación –PIC para la vigencia 2023”, suscrito por la Subsecretaria de Talento Humano de la Secretaria General, el cual tiene como Objetivo “Fortalecer en los servidores públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad.”, documento que hace parte integral del presente acto administrativo.

Que el Plan Institucional de Capacitación PIC fue aprobado por el Comité Institucional de Gestión del Desempeño, en sesión del 27 de enero de 2023, según acta de la misma fecha.

Que teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2023, el cual aplicará a los empleados públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para los empleados públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico para la vigencia fiscal 2023, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: Son beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación (PIC) los empleados públicos en carrera administrativa, en periodo de prueba, los empleados de libre nombramiento y remoción y los empleados vinculados mediante nombramiento provisional en la Gobernación del Departamento del Atlántico incluidos los funcionarios administrativos de la Secretaria de Educación Departamental.

ARTICULO TERCERO: En razón a que la capacitación aborda temas administrativos transversales, estratégicos y de apoyo institucional que permiten



SC-CER627381

NIT: 890.102.006-1
Código Postal: 080003
Código DANE: 08-000

Gobernación del Atlántico

atlantico.gov.co

• atencionalciudadano@atlantico.gov.co
• (57)(5) 330 7103
• Calle 40 carreras 45 y 46 / Barranquilla - Colombia
Línea Gratuita: 01 8000 915 307



**RESOLUCION No. 017 de 2023
(30 de enero de 2023)**

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN – PIC PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA
GOBERNACIÓN DEL ATLÁNTICO VIGENCIA 2023”**

fortalecer las competencias en los funcionarios y la gestión en las diferentes dependencias, además de los costos que el ente territorial asume, es de obligatorio cumplimiento la asistencia y aprobación de los contenidos temáticos que aborde cada capacitación o curso de formación en los que participen. La inasistencia sin justa causa justificada podrá dar lugar a investigación disciplinaria correspondiente y/o la actuación administrativa tendiente al cobro del valor de la capacitación.

Los jefes inmediatos deberán incentivar la participación activa de los servidores públicos en los eventos de formación y capacitación del Plan Institucional de Capacitación PIC. Así mismo, formentar la transferencia del conocimiento adquirido en la practica cotidiana en las responsabilidades y actividades en el puesto de trabajo.

ARTICULO CUARTO: Socializar el contenido del Plan Institucional de Capacitación (PIC) a todos los empleados públicos de la Gobernación del Departamento del Atlántico.

ARTICULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de su fecha de publicación.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Barranquilla, a los treinta (30) días del mes de enero de 2023.

YESID TURBAY PEREIRA

Secretario de Interior encargado de las funciones de
Gobernador del Departamento del Atlántico

Elaboró: L. Algarra (Contratista Subsecretaria de Talento Humano)
Revisó: K Suarez (Contratista Subsecretaria de Talento Humano)
Revisó: Constanza Martínez Guevara (Subsecretaria de Talento Humano)
Aprobó: Luz Silene Romero Sajona (Secretaria Jurídica)
Aprobó: Raúl José Lacouture Daza (Secretario General)