



**Atlántico
para la
Gente**

PLAN INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN-PIC

GOBERNACIÓN DEL DEPARTAMENTO DEL ATLÁNTICO

VIGENCIA 2022



**Atlántico
para la
Gente**

ADOPCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIONES

EQUIPO DIRECTIVO:

RAUL JOSE LACOUTURE DAZA
SECRETARIO GENERAL

CONSTANZA MARTINEZ GUEVARA
SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO

PABLO MORILLO VIÑAS
**SUBSECRETARIO ADTVO Y FINANCIERO DE LA SECRETARIA DE
EDUCACIÓN**

EQUIPO TÉCNICO:

VANESSA POSADA PATIÑO
TECNICO ADMINISTRATIVO

KATHERINE SMIT URUETA
TECNICO ADMINISTRATIVO

COMISION DE PERSONAL:

LUZ SILENE ROMERO SAJONA
MANUEL DIAZ JIMENO
JUAN ATUESTA MINDIOLA
BLADIMIRO PEREZ

TABLA DE CONTENIDO

1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.	7
1.1. OBJETIVO ESTRATÉGICO.....	7
1.2. OBJETIVO GENERAL	8
1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	8
2. BENEFICIARIOS	8
3. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS PARA EL DESARROLLO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO	8
4. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	10
4.1. SENSIBILIZACIÓN	11
4.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	11
4.3. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	11
5. INDUCCIÓN	11
5.1. REINDUCCIÓN.....	12
5.2. CAPACITACIÓN.....	12
6. APROBACIÓN DEL PIC COMISION DE PERSONAL.....	13
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC	17
8. ANEXOS.....	18
Anexo No. 1. Encuesta de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.....	18
Anexo No. 2. Cronograma PIC 2022	18



**Atlántico
para la
Gente**

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 2022, buscando fortalecer las competencias laborales y mejorando continuamente el desempeño laboral, prestando un servicio más eficiente al ciudadano y al Estado.

MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998 el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Establece que todos los servidores vinculados con la entidad, tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genera la entidad o cualquier otra entidad pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y los recursos asignados.

Artículo 36, de Ley 909 de 2004. Establece “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”, por lo que resalta en el parágrafo del mismo artículo, que con el “propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente ley”

Ley 1960 de 2019 .Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su 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.”

Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.9.2 define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

DEFINICIONES

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.



Reinducción: 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.

Red Institucional de Capacitación: Dando cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.9.4., el Ministerio de Vivienda, Ciudad y Territorio tiene conformada una Red Interinstitucional de Capacitación para los empleados públicos, con el objeto de apoyar el Plan Institucional de Capacitación.

1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.

1.1. 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.



1.2. 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.

1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Gestionar el proceso de capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional.
- Implementar el Plan de Capacitación de acuerdo con las necesidades manifestadas por los servidores, las dependencias y la Entidad.
- 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.
- 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.

2. BENEFICIARIOS

Son beneficiarios del Plan Institucional de capacitación –PIC, los empleados de carrera administrativa, en periodo de prueba, los empleados de libre nombramiento y remoción y los empleados en provisionalidad vinculados a la planta de personal de la Gobernación del Departamento del Atlántico. Y Administrativos que laboran en las Instituciones Educativas Públicas de los municipios no certificados del Departamento del Atlántico. .

3. 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.

EJES TEMATICOS DE PLAN INTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

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

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.TRANFORMACIÓN 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.

4. FORMULACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

Para formular el Plan Institucional de Capacitación 2022 de la Gobernación del Departamento del Atlántico, se llevaron a cabo diferentes actividades que permitieran conocer las necesidades de capacitación que actualmente tienen los servidores públicos y la Entidad.

El Plan Institucional de Capacitación 2022 se diseña teniendo en cuenta la normatividad y el siguiente procedimiento:

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 1. Fases del Plan Institucional de Capacitación:



Fuente: gráfico elaboración propia de la Subsecretaría de Talento Humano

4.1. 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

4.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La Subsecretaría de Talento Humano diseñó las encuestas de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, las cuales estaban dirigidas a: Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Gerentes, Jefes de Oficina y Coordinadores de Grupos Internos de Trabajo, con el fin de identificar las necesidades de capacitación de sus funcionarios y contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales.

4.3. 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.

4.4. ESTRUCTURA Y EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El PIC 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 presente vigencia, 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.

5. INDUCCIÓN

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 2022 se tienen programados Eventos de Inducción los cuales contienen temas relevantes de la Entidad para contextualizar a los nuevos servidores tales como:

TEMATICAS	
• Visión	• Seguridad y Salud en el Trabajo
• Misión	• Sistema Integrado de Gestión de Calidad
• Valores Institucionales	• Sistema de Gestión Documental -ORFEO
• Fondo de Empleados	• Atención al Ciudadano y Transparencia
• Planes de Talento Humano	• Canales de Atención
• Caja de Compensación Familiar	• Temas Misionales
• Organigrama de la Entidad	• Derechos y Deberes de los Servidores Públicos

5.1. REINDUCCIÓN

El programa de reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en la Gobernación del Departamento del Atlántico. 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 por lo menos cada dos años o en el momento en que se dé un cambio.

Posibles temas para las jornadas de reinducción:

TEMATICAS
Actualización Normativa
Atención al Ciudadano
Gestión Documental
Sistema de Gestión de Calidad
Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Transparencia
Procesos Contractuales

5.2. CAPACITACIÓN

Estas actividades se desarrollarán de acuerdo con la priorización establecida en la consolidación del Plan Institucional de Capacitación 2022, el cual se diseñó de acuerdo con los resultados de la encuesta de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

EJE 1.GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y INNOVACIÓN

EJES TEMÁTICOS	CURSOS	TEMÁTICAS MÍNIMAS QUE DEBE CONTENER CADA CURSO
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y INNOVACIÓN	PROCESAMIENTO DE DATOS E INFORMACION DE EXCELL	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo de Herramientas de Excel. 2. Bases de Datos. 3. Tablas Dinámicas. 4. Gráficos. 5. Presentación de Informes. 6. Manejo de la Información. 7. Procesos de análisis de datos cuantitativos. 8. Herramientas Ofimáticas.
	FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Adaptación al cambio. 2. Trabajo en Equipo. 3. Clima Laboral. 4. Cultura Organizacional. 5. Aprendizaje al conocimiento.
	ANÁLISIS DE INDICADORES Y ESTADÍSTICAS TERRITORIALES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo de Indicadores. 2. Estadísticas Territoriales. 3. Herramientas para aplicar. 4. Métodos de casos.
	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planeación estratégica. 2. Factores clave de éxito de la planeación estratégica. 3. Modelo para la planeación estratégica. 4. Matriz DOFA. 5. Ejemplo de matriz DOFA. 6. Fundamentos del conocimiento. 7. Organizaciones de aprendizaje. 8. Gestión del conocimiento en las organizaciones.

EJE 2.CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.

EJES TEMÁTICOS	CURSOS	TEMÁTICAS MÍNIMAS QUE DEBE CONTENER CADA CURSO
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN PÚBLICA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Generalidades y planeación: Concepto de proyecto. 2. Preparación: Marco lógico y planteamiento del problema. 3. Elaboración y Formulación de Proyectos. 4. Evaluación: Cadena de Valor. 5. Metodología de Proyectos. 6. Programación: Manejo de la Metodología General Ajustada - MGA.
	DIPLOMADO MARCO DE POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA, ETICA, GOBERNANZA PÚBLICA E INTEGRIDAD EN EL SECTOR PÚBLICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Objetivos de Gobernanza Pública. 2. Políticas de Transparencia. 3. Código de ética. 4. Principios fundamentales. 6. Análisis del Estado social de derecho. 7. Análisis socio jurídico de los derechos fundamentales. 6. Cultura de la legalidad. 7. La corrupción. 8. Mecanismos de protección de los derechos fundamentales. 9. Aspectos penales de la corrupción. 10. Contratación estatal. 11. Principios de eficiencia y eficacia.

EJES TEMÁTICOS	CURSOS	TEMÁTICAS MÍNIMAS QUE DEBE CONTENER CADA CURSO
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	LENGUAJE CLARO EN EL SECTOR PÚBLICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Definición. 2. Aplicación en el Sector Público. 3. Estrategias de Lenguaje Claro. 4. Guías de Lenguaje Claro para Servidores Públicos.
	GESTIÓN DOCUMENTAL ELECTRÓNICA	<ol style="list-style-type: none"> 1. Proceso de Gestión Documental. 2. Instrumentos Archivísticos requeridos para la Gestión Documental Electrónica. 3. Proceso de Gestión Documental. 4. Instrumentos Archivísticos requeridos para la Gestión Documental Electrónica. 5. Ética profesional Valor Jurídico y Probatorio de la Información Electrónica. 6. Seguridad de la Información. 7. Fundamentos del documento electrónico y de la gestión electrónica de documentos.

EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

EJES TEMÁTICOS	CURSOS	TEMÁTICAS MÍNIMAS QUE DEBE CONTENER CADA CURSO
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	TECNOLOGÍA Y COMUNICACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mejoramiento de la Comunicación. 2. Tecnología y Sociedad. 3. Maximización de la Eficiencia. 4. Evolución de la Tecnología. 5. Seguridad Digital

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 ASOCIADA AL ENTORNO PÚBLICO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción y fundamentos de la PNL. 2. Técnicas de PNL. 3. Inteligencia emocional. 4. Trabajo en Equipo. 5. Liderazgo.
	DERECHOS HUMANOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Introducción a la teoría de los DDHH. 2. Derechos Humanos en Colombia. 3. Sistema de protección de los DDHH. 4. Visión de algunos derechos humanos específicos. 5. Ámbito material de protección. 6. Aplicabilidad del derecho internacional Humanitario -DH.

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.

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 DAFP, 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 2022, se adoptará por medio Decreto y será divulgado a toda la entidad a través de correo electrónico e intranet.

LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA 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.

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, número 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.

2. 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 Secretaria 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. APROBACIÓN DEL PIC COMISION DE PERSONAL

Acta de reunión 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 2022.

7. 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	$(\text{Número de Capacitaciones Realizadas} / \text{Total Capacitaciones Planificadas})$
Cobertura de la Capacitación	$\text{Número de Personas que asistieron a la capacitación} / \text{Número de personas convocadas}$
Impacto de la Capacitación	$\text{Número de Personas con evaluación superior a 90} / \text{Total de personas evaluadas}$



**Atlántico
para la
Gente**

8. ANEXOS

Anexo No. 1. Encuesta de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

Anexo No. 2. Priorización de Necesidades