



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

000043

Resolución No. _____ de 2020

(23 ENE 2020)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER, en ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por el Decreto 1567 de 1998, Decreto 68 de 2001, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, y,

CONSIDERANDO:

Que, a través del Decreto 1567 de 1998, se creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, con el propósito de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Allí, se prevé como obligación de cada entidad pública la de formular el Plan Institucional de Capacitación, el cual 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 decreto-ley 1567 de 1998, y con la planeación institucional.

Que, mediante Decreto No. 682 de 2001 se adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, el cual fue objeto de actualización a través de la Resolución 425 de 2003, emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública. Así mismo, mediante Decreto No. 4665 del 29 de noviembre de 2007, se adoptó una nueva actualización del referido Plan, el cual incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y los requerimientos de las entidades territoriales en materia de capacitación y formación para cumplir con eficiencia los objetivos del aludido Plan y las políticas del Gobierno Nacional.

De esta forma, la Política Nacional de Capacitación que enmarca el proceso de formación de los PIC ha tenido un cambio sustancial que conlleva a una redefinición de los roles que desempeñan cada uno de los partícipes del proceso de formación y capacitación, pasando de una educación tradicional donde quien capacitaba era el protagonista del proceso, a una educación por competencias donde quien se capacita asuma un rol activo y responsable.

Así mismo, se está igualmente dando cumplimiento a la preceptiva contenida en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, según la cual el proceso de 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, facilitando así el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que el Decreto No. 4665 del 29 de noviembre de 2007, en su artículo 2º concedió al Departamento Administrativo de la Función Pública y a la Escuela Superior de Administración Pública, un término de seis meses para el diseño y divulgación de los instrumentos necesarios para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias, habiéndose expedido por parte de estos dos organismos el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC con Base en Proyectos de Aprendizaje en Equipo, de fecha 30 de mayo de 2008.

Que la "Resolución 390 de 2017 "Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público" incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y los requerimientos de las entidades territoriales en materia de Formación y Capacitación, para cumplir con eficiencia los objetivos del citado Plan y las Políticas del Gobierno Nacional-

Que este Plan Institucional de Capacitación está orientado en el nuevo modelo de Aprendizaje Organizacional que representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento. Igualmente, 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 así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios. Para que el aprendizaje organizacional sea efectivo se deben desarrollar y madurar procesos de gestión del conocimiento al interior de las entidades públicas, lo que a su vez justifica la necesidad de incluir este tema como uno de los ejes temáticos. Esto genera un cambio de paradigmas, pues se parte del hecho que, para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. 000043 de 2020

(23 ENE 2020)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

institucionales de las entidades para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento, con resultados óptimos. Así mismo, el aprendizaje organizacional debe contribuir y alimentarse de la cultura organizacional. Por ello, la cultura del aprendizaje debe desarrollar principios, conocimientos y reglas que permitan compartir el conocimiento, creando sentido de pertenencia, facilitando la adaptación de los empleados y, permitiendo e incentivando la difusión del conocimiento.

Que, en el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: capacitación, el entrenamiento y la inducción-reinducción, cada una con un propósito diferente y resultados específicos. Del mismo modo, el aprendizaje organizacional contribuye a la generación de valor público en la gestión de Talento Humano.

Que, el Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del sector de Función Pública" en su artículo 2.2.9.1 establece que los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los Planes Anuales de Gobierno, Plan de Desarrollo, el Plan Operativo Anual de Inversión y los Planes de Acción Institucionales y las competencias laborales.

Que, el Decreto 1499 de 2017 actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Que, mediante Resolución No.000139 del 07 de marzo de 2018 se adoptó el nuevo modelo de Aprendizaje Organizacional orientado por las directrices antes impartidas por el Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública que busca, gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores públicos al servicio de la Gobernación de Norte de Santander, a fin de continuar con el proceso de empalme hacia la nueva cultura de capacitación que se ha impuesto con la expedición de la Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 y dar cumplimiento al Plan de Gobierno para las vigencias 2020 – 2023 " **Más oportunidades para todos**".

Que mediante Resolución No. 000132 del 18 de febrero de 2019 Se actualizó el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2019.

Que, en virtud de lo expuesto, EL GOBERNADOR DEL DEPARTAMENTO NORTE DE SANTANDER,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ACTUALIZAR el Plan Institucional de Capacitación para los empleados de la Administración Departamental, con una vigencia de un año.

1. MARCO NORMATIVO

- Decreto No. 1567 de 1998, mediante el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del estado, reglamentado por el Decreto No. 1227 de 2005.
- Plan Nacional de Formación y capacitación, adoptado mediante Decreto No. 682 de 2001, actualizado por la resolución No. 415 de 2003, emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Modelo Estándar de Control Interno en las entidades del Estado, MECI 1000:2005.
- Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios No. 2539 y 770 de 2005, que actualizan las normas para Empleo Público.



República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. _____ de 2020

(23 ENE 2020)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

- Decreto No. 4661 de 2005.
- Decreto No. 4665 del 29 de noviembre de 2007 "Por el cual se adopta la actualización del plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público.

2. OBJETIVOS

El plan Institucional de Capacitación constituye la guía de las acciones a desarrollar en materia de capacitación por parte de los entes públicos, como mecanismo eficaz para el fortalecimiento del Talento Humano a su cargo. En este documento se identifican las temáticas de acuerdo a cada componente y eje a desarrollar a través de AREAS ESTRUCTURADAS que permitan facilitar el desarrollo integral de los servidores de la Administración Departamental, fortaleciendo y afianzando sus aptitudes, habilidades y conductas en sus dimensiones ética, creativa y comunicativa, formando así verdaderos líderes que participen activamente en el mejoramiento de la gestión a cargo de la respectiva entidad, propendiendo por la obtención de la Visión previamente establecida "**Norte de Santander en el año 2021**"

2.1 GENERAL

Garantizar el fortalecimiento de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y el mejoramiento continuo de las competencias laborales de los empleados de la Administración Departamental, para responder a las permanentes exigencias de la entidad en el logro de los objetivos del Plan de Gobierno, Plan de Desarrollo Departamental, el Plan Operativo Anual de Inversión y los Planes de Acción, consolidando el Modelo de Desarrollo Sostenible diseñado dentro del Plan de Gobierno para las vigencias 2020 - 2023 "Más oportunidades para Todos", con funcionarios comprometidos en su rol de servidores públicos.

2.2 ESPECÍFICOS

- Contribuir al fortalecimiento de competencias laborales necesarias en los servidores públicos mediante procesos de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
- Sensibilizar a los funcionarios de la Administración Departamental sobre los nuevos lineamientos de la Política de Capacitación para el desarrollo y profesionalización del servidor público.
- Ejecutar los programas de aprendizaje (inducción - re inducción, entrenamiento y capacitación) de acuerdo a la priorización de las necesidades de aprendizaje y a las temáticas establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Favorecer el mejoramiento institucional a través del desarrollo y profesionalización de los servidores públicos departamentales y el fortalecimiento de la capacidad gerencial y administrativa de la Gobernación de Norte de Santander.
- Promover el Desarrollo integral del Talento Humano y el afianzamiento de la ética y los valores de los servidores públicos departamentales.
- Verificar el cumplimiento y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC mediante la aplicación de los indicadores de gestión.

3. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Plan institucional de Capacitación son todos los funcionarios de planta de la Administración Departamental, entendido este como el personal adscrito a todas las secretarías.

Resolución No. _____ de 2020

(23 ENE 2020)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

4. METODOLOGIA

El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, conscientes de la incidencia de la capacitación y el entrenamiento tanto en la profesionalización del servicio público como en la mejora continua de la gestión pública, actualizan la política de capacitación fundada en los siguientes principios establecidos por el Decreto Ley 1567 de 1998:

- Clima Organizacional
- Probidad e integridad del servidor público
- Bienestar y desarrollo de los servidores públicos
- Productividad y trabajo en equipo
- Investigación, innovación y desarrollo
- Reconocimiento de la labor del servidor público

La estrategia del nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, es la inclusión del nuevo modelo de aprendizaje organizacional, que busca continuar el proceso de profesionalización de todos los servidores públicos, para que su desempeño se vea reflejado en la eficiencia, eficacia y efectividad de las entidades públicas.

Así mismo, la Función Pública 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. Las temáticas priorizadas se han agregado en tres ejes:



Gobernanza para la Paz: Busca antes que nada desarrollar el pensamiento analítico y la reflexión sobre las distintas situaciones de vida, como una competencia necesaria para la toma de decisiones en contextos de gobernanza, especialmente porque estas decisiones involucran a otras personas.

De acuerdo a lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, le ofrece a los servidores públicos un referente de cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto.

Gestión del Conocimiento: Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión en la Administración pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Creación de valor: Busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano necesita y, por ende, lo que genera valor público para él.



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. 000043 de 2020

(23 ENE 2020)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

La creación de valor conduce a la producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz:	Ser	- Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	- Mecanismos de protección de DDHH - Accountability - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Saber	- Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales
Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.	Ser	- Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	- Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional - empatía
	Saber	- Cultura orientada al conocimiento - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

000043
Resolución No. _____ de 2020

(23 ENE 2020)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser	- Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	Hacer	- Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	- Consecución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación de valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento

El Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público habla de metodologías pedagógicas que consisten en nuevos enfoques utilizados comúnmente en el aprendizaje organizacional como lo son:

Conductismo: Se logra por repetición de patrones.
Se usa para la consecución de aprendizajes simples.

Oportunidades:

- Facilidad de uso
- Desarrollo de procesos que requieran consecuencias.

Debilidades:

- Desestimula la creatividad
- Automatización

Cognitivismo: Se utiliza para producir nuevos patrones de comportamiento.

Oportunidades:

- Permite que cada persona procese la información a su modo.
- Va más allá de la transmisión de conocimientos, favorece el desarrollo de habilidades intelectuales, estratégicas, etc.

Debilidades:

- Desestima aspectos motivacionales y aspectos lógicos esenciales en el proceso cognitivo.

Constructivismo: Se utiliza para resolver problemas en entornos cambiantes.

Oportunidades:

- Crea entornos de aprendizaje motivador.



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. 000043 de 2020

(23 ENE 2020)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

- Propicia la innovación.
- Promueve el desarrollo de pensamiento.
- Favorece habilidades sociales.

Debilidades:

- Dificulta la ejecución de un plan de capacitación masivo.
- Complejiza el proceso de evaluación.
- Es extenso y requiere mayor presupuesto.

Andragogía: Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.

Oportunidades:

- Despierta el sentido de ser más competente.
- Mecanismo de compensación para superar deficiencias.

Debilidades:

- Menor capacidad para asumir esfuerzos.
- El miedo al fracaso es persistente.

Su aplicación dependerá, en todos los casos, de una adecuada detección de necesidades individuales, grupales e institucionales.

Así mismo, se contará con las metodologías reflexivas / pensamiento analítico que permitirá simplificar la gestión de la capacitación en la entidad, brindando protocolos de trabajo, para adaptarse a los contextos interculturales, multiétnicos y de vocación social y económica del territorio, fundado en el respeto e inclusión de las dinámicas y practicas propias de estos grupos el territorio.

5. INDICADORES DE GESTIÓN

- No. de funcionarios capacitados / No. de funcionarios de la entidad * 100
- % de avance en el Plan Institucional de Capacitación

6. ESTRATEGIAS

Para alcanzar los objetivos del Plan Institucional de Capacitación se hace necesario diseñar estrategias que utilizará la Administración Departamental para estos fines, las cuales se sintetizan en:

GENERAL

- Fortalecer las competencias laborales y habilidades de los funcionarios a través del desarrollo de los Programas de Aprendizaje con personal idóneo, teniendo en cuenta la priorización de las necesidades de aprendizaje de acuerdo a los lineamientos estratégicos de la entidad.
- Incentivar la formación en conocimientos a través de Programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.
- Proponer la participación activa de los funcionarios en el desarrollo de los Programas de Aprendizaje, de tal forma que se superen las necesidades de aprendizaje individual, por dependencia y organizacional y puedan aplicar las tres dimensiones: ser, saber y hacer, como fórmula para que se produzca un verdadero aprendizaje.
- Promover el trabajo en equipo como cualidades necesarias para desarrollar el trabajo productivo y eficiente, siendo este una herramienta necesaria para el desarrollo de los Programas de Aprendizaje y así lograr el cumplimiento de las metas institucionales.



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

000043
Resolución No. _____ de 2020

(23 ENE 2020)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

- Fortalecer el proceso de aprendizaje, el incremento de capacidades y el desarrollo de competencias laborales a través de la conformación de equipos de trabajo, compuesto por personas que poseen diferentes experiencias y conocimientos, permitiendo así una socialización de las necesidades de cada dependencia o área y una búsqueda común de soluciones a los mismos.

DE CUMPLIMIENTO

- El Plan tendrá cumplimiento en la medida en que se cuente con el presupuesto programado y con la colaboración y comprensión del nivel directivo y en general de todos los funcionarios de la Gobernación del Departamento. Para su cabal realización se coordinará con los Secretarios de Despacho el otorgamiento de permisos para que el personal asista a los eventos de capacitación y se dará estricto cumplimiento a los tiempos previstos para la realización de los mismos, teniendo en cuenta su limitación.
- Se gestionará la celebración de convenios con Universidades o Centros de Estudios que faciliten brindar capacitación y asesoría permanente a los servidores de la Entidad para el desarrollo de sus capacidades, habilidades, destrezas, aptitudes, actitudes y competencias laborales, así como programas de educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. /

OK



Resolución No. _____ de 2020

(23 ENE 2020)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

7. AREAS CLAVES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS EN EL DIAGNÓSTICO REALIZADO

AREA GENERAL	AREA FUNCIONAL
1. Sistemas • Informática básica • Informática avanzada • Microsoft Office • Mantenimiento de Equipos • Electrónica • Manejo de Internet	1. FUNCIÓN PÚBLICA • Carrera Administrativa • Presentación de Proyectos • Procesos Administrativos • Procedimientos Tributarios
2. Administrativa • Técnicas Secretariales • Archivo y Correspondencia • Manejo Documental • Aseguramiento de la Calidad • Gestión Administrativa • Ética Administrativa • Derechos y Deberes de los servidores públicos • Normas Icontec • Gestión del Recurso Humano • Atención al Público	2. Administración Pública • Finanzas públicas • Impuestos y tributos • Derecho Administrativo Laboral • Presupuesto • Procesos Disciplinarios • Contratación Administrativa • Modelo Estándar de Control Interno – MECI • Derecho Policivo • Derecho Administrativo • Normas de Tránsito y Conducción • Derecho Administrativo Minero • Contabilidad y Presupuesto Público • Pensiones y Reformas Pensionales
3. Psicología • Liderazgo • Trabajo en Equipo • Utilización del Tiempo Libre • Sentido de Pertenencia • Relaciones Interpersonales • Relaciones Públicas • Valores Humanos • Clima Organizacional	3.Otros • Sistema de Gestión de calidad • Mecánica Automotriz • Electricidad Automotriz • Protocolo • Gestión Negocios a empresas en la Pequeña y mediana empresa • Idioma Extranjero
4. Interés Social • Atención a la Población Vulnerable • Seguridad Ciudadana • Convivencia Pacífica • Trabajo con Niños Especiales • Atención a la Población Discapacitada • Derechos Humanos • Derecho Internacional Humanitario • Atención a la Población Desplazada – Reinsertados • Protocolo – Relación de la Integración de Frontera • Manejo de Prevención y Atención de Desastres • Familia, Infancia y Desarrollo • Equipo, búsqueda y rescate • Promoción de la Salud en Riesgos Laborales y Seguridad Vial.	



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

000243

Resolución No. _____ de 2020

(23 ENE 2020)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

8. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

Una vez consolidadas las necesidades de aprendizaje individual, por área y organizacional, detectadas en el diagnóstico de necesidades, se procederá a su ejecución de acuerdo a su priorización.

Se programan para su ejecución en esta vigencia los siguientes Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE:

1. Principios y fines esenciales del Estado.
2. Empoderamiento
3. Orientación a la Calidad

9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

9.1 OBJETIVOS

1. Integrar al servidor público al sistema de valores construido por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizar al servidor público vinculado con el servicio, organización y funciones de este ente territorial.
3. Instruir al servidor público sobre la misión, visión, funciones a cargo de la Entidad, así como acerca de sus responsabilidades, derechos y deberes.
4. Crear sentido de pertenencia e identidad en el servidor público respecto de la Entidad.
5. Sensibilizar y divulgar el Sistema de seguridad y Salud en el Trabajo para el todo el personal de la Administración Departamental.
6. Sensibilizar y Divulgar el nuevo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

9.2 ETAPAS

El proceso de inducción se surtirá así:

- Una vez posesionado el nuevo funcionario se le hará firmar el Libro de Compromisos Éticos, donde se encuentra el Código de Ética de la Entidad, haciéndosele entrega del folleto que contiene los valores y compromisos éticos.
- Conforme a los términos contenidos en la Resolución No. 00272 del 30 de julio de 2008, mediante la cual se adoptan los Programas de Inducción y Reinducción para la Gobernación de Norte de Santander, el Proceso de Inducción deberá realizarse dentro de los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación del nuevo servidor público y será de carácter obligatorio.

10. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

10.1 OBJETIVOS

1. Informar al servidor público acerca de las modificaciones surtidas en la organización del estado y sus funciones.



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. _____ de 2020

(23 ENE 2020)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

2. Informar sobre reorientación en la misión y / o visión de la entidad, objetivos generales y específicos cambios en su Estructura Orgánica y Áreas de Trabajo.
3. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad en el servidor público respecto de la Entidad.
4. Fortalecer la formación ética de los servidores públicos frente al sistema de valores construido al interior de la Entidad.
5. Informar sobre nuevas disposiciones en materia de administración del recurso humano.
6. Informar sobre las nuevas disposiciones en materia del quehacer institucional.
7. Capacitar y divulgar el Sistema de seguridad y Salud en el Trabajo para el todo el personal de la Administración Departamental.
8. Capacitar y Divulgar el nuevo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

10.2 TÉRMINO PARA LA REINDUCCIÓN

El Programa de Reinducción se impartirá a los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento de producirse un cambio de importancia para la Entidad y es de carácter obligatorio.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Plan de Capacitación a ejecutar durante la vigencia es el siguiente:

CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020													
No.	Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
1.	Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG												
2.	Comunicación asertiva de la Función Pública.												
3.	Socialización del PETI de la entidad												
4.	Secop II												
5.	Evaluación del Desempeño												
6.	Socialización de los Planes de Seguridad de la Información, Gestión de Riesgos, Gestión de Incidentes y tratamiento de Riesgos.												
7.	Provisión de Trámites y servicios de confianza y calidad.												
8.	Código de Integridad												
9.	Atención al Ciudadano												



República de Colombia

Resolución No. _____ de 2020

(23 FEB 1961)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

[illegible]



Libertad y Orden

000043



Gobernación
de Norte de
Santander

República de Colombia

Resolución No. _____ de 2020

(23 ENE 2020)

Por la cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental

30.	Innovación													
31.	Proyecto de Aprendizaje en Equipo – Orientación a la Calidad													
32.	Como actuar ante un accidente de tránsito.													
33.	Reinducción													
34.	Programa de Bilingüismo													

ARTÍCULO TERCERO: Este Plan de Capacitación se podrá modificar o ajustar de acuerdo a las necesidades de los servidores públicos.

ARTICULO CUARTO: El presupuesto a ejecutar es de \$ 71.000.000.

ARTICULO QUINTO: El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación se realizará trimestralmente a través de un grupo interdisciplinario conformado por un representante de Talento Humano, Secretaría de Planeación y Desarrollo Territorial, Control Interno de Gestión y la Comisión de personal.

ARTÍCULO QUINTO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las Resoluciones No. 000139 del 07 de marzo de 2018 y Resolución No. 000132 del 18 de febrero de 2019.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San José de Cúcuta, a los

23 ENE 2020

SILVANO SERRANO GUERRERO
Gobernador

P/ Alonso Toscano
Profesional Especializado de Talento Humano

R/ Steven Patiño Ávila
Asesor Externo

A/ Carolina Joya Núñez
Secretaría General