



Libertad y Orden
República de Colombia

000285



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

“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, mediante 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, 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 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, 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



Libertad y Orden

República de Colombia

000285



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

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

planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Que la Ley 1960 de 2019, la cual en su Artículo 3 modificó el literal g) del Artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 en relación con la profesionalización del servicio público, 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, mediante Resolución 104 del 04 de marzo de 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Que, mediante el Documento del “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030”, el director del Departamento Administrativo de la Función Pública y el director de la Escuela Superior de Administración Pública, formularon los lineamientos para la Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación adoptado mediante Resolución No. 390 de 2017, estableciendo las temáticas prioritarias que establece el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.

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, mediante Resolución No. 000043 del 23 de enero de 2020 Se actualizó el Plan Institucional de Capacitación de la Administración Departamental para la vigencia 2020.

Que, una vez socializada la metodología del nuevo Plan Institucional de Capacitación por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se revisó el Plan Institucional de Capacitación de la presente vigencia y se priorizaron cada una de las temáticas teniendo en cuenta cada uno de los ejes establecidos en el nuevo plan encontrándose la necesidad de seleccionar aquellas necesidades de capacitación que abarquen en conjunto las necesidades institucionales, por área y por puesto de trabajo detectadas en el diagnóstico de necesidades que dio origen al plan.

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

- Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 53 establece la garantía a la capacitación como principio mínimo fundamental en el estatuto de Trabajo.
- 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.
- Ley 734 de 2002, Art. 33 numeral 3 y art. 34 numeral 40, los cuales establecen como derechos y deberes de los servidores públicos recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.



Libertad y Orden
República de Colombia



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. **000285** de 2021

(09 AGO 2021)

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

- Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios No. 2539 y 770 de 2005, que actualizan las normas para Empleo Público.
- Ley 1064 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.
- 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”.
- Circular externa 100 – 010 – 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- 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.
- Ley 1952 de 2019 Código General Disciplinario. Artículo 37, numeral 3 y Artículo 38, numeral 42, los cuales establecen como derechos y deberes de los servidores públicos recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
- Ley 1960 de 2019, la cual en su Artículo 3 modificó el literal g) del Artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 en relación con la profesionalización del servicio público, 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.*”
- Resolución 104 del 04 de marzo de 2020 el Departamento Administrativo de la Función Pública actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

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 2040**”

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.



Libertad y Orden

República de Colombia



000285



Gobernación
de Norte de
Santander

Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

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

2.2 ESPECÍFICOS

- 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.
- 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.
- Ejecutar los programas de aprendizaje (inducción - re inducción, entrenamiento y capacitación) de acuerdo a la priorización de las necesidades de aprendizaje organizacional y a las temáticas establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Favorecer el mejoramiento institucional a través de la profesionalización y desarrollo y de las capacidades y competencias de los servidores públicos 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 de la Administración Departamental de acuerdo al Decreto Ley 894 de 2017 y en concordancia con lo mencionado en relación a la profesionalización del servidor público, son todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación.

Los Programas a los que pueden acceder los funcionarios de acuerdo a su tipo de vinculación según la circular 100-010-2014 de la Función Pública son:

Educación para el trabajo y el Desarrollo humano, antes denominada educación no formal, pueden acceder los funcionarios de Carrera Administrativa y los de Libre Nombramiento Remoción.

Entrenamiento en el puesto de trabajo, pueden acceder los funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y de Libre Nombramiento y Remoción.

Programas de Inducción y Reinducción, pueden acceder funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales, de Libre Nombramiento y Remoción y Contratistas por prestación de servicios.

4. METODOLOGIA

En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, el Departamento Administrativo de la Función Pública establece los nuevos lineamientos en materia de capacitación y formación a través del documento Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, donde establece como un pilar estratégico de este Plan, el aprendizaje organizacional. Así mismo, expone los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación.

La tesis que se plantea con el aprendizaje organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para la entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes.

Esta metodología trabaja bajo la premisa de cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que



Libertad y Orden

República de Colombia

000285



Gobernación de Norte de Santander

Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

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

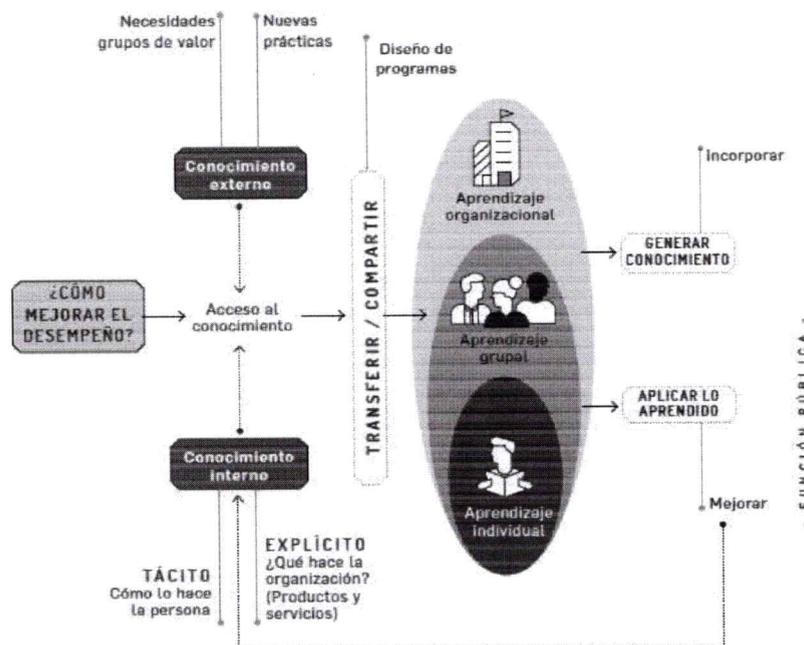
requiera en el ejercicio de su cargo y no sobre la base de un solo enfoque pedagógico, pues lo que busca la entidad a través de su oferta de capacitación, es mejorar el desempeño de los servidores vinculados en el desempeño de sus funciones.

El aprendizaje continuado busca superar la visión tradicional de clase magistral, fomentar la investigación y la motivación de los servidores por adquirir y aplicar nuevos conocimientos de manera autónoma y ampliar los ámbitos de aprendizaje, medios y recursos.

Así mismo, la metodología busca promover en los servidores públicos acciones de divulgación sobre buenas practicas administrativas en el diseño e implementación de políticas públicas.

Otra característica que ofrece el aprendizaje organizacional es el uso de herramientas derivadas de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), optimizando el uso de los recursos que destina la entidad para la capacitación de sus servidores.

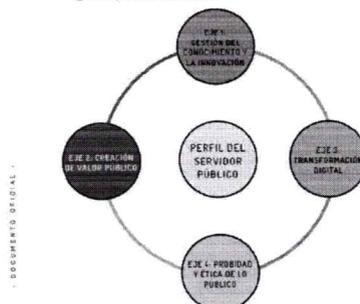
Figura 12. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

Con el fin de establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado Abierto y para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal soportado en una serie de variables como: política de estado, cultura de la ética, la probidad y la integridad, los valores del servidor público, la visión de desarrollo y equidad, la Función Pública ha priorizado los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



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



000285



Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

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

Figura 18. Cómo formar hábitos con efectividad



Fuente: Juan C. Jiménez, 2018

Para el desarrollo de hábitos que contribuyan a la formación de una identidad del servidor público, en el marco de la ética de lo público y la probidad, se sugiere trabajar en las siguientes capacidades blandas:

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS	<input type="checkbox"/> Conocimiento crítico de los medios. <input type="checkbox"/> Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación. <input type="checkbox"/> Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	<input type="checkbox"/> Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia. <input type="checkbox"/> Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as). <input type="checkbox"/> Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	<input type="checkbox"/> Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. <input type="checkbox"/> Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva. <input type="checkbox"/> Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.



Libertad y Orden

República de Colombia

000285



Gobernación de Norte de Santander

Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

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

CAPACIDAD BANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	<input type="checkbox"/> Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. <input type="checkbox"/> Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos. <input type="checkbox"/> Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. <input type="checkbox"/> Código de integridad
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	<input type="checkbox"/> Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.e). formal, no formal y comunidad educativa). <input type="checkbox"/> Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc. <input type="checkbox"/> Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas. <input type="checkbox"/> Comunicación asertiva. <input type="checkbox"/> Lenguaje no verbal. <input type="checkbox"/> Programación neurolingüística asociada al entorno público

CAPACIDAD BANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	<input type="checkbox"/> Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. <input type="checkbox"/> Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz. <input type="checkbox"/> Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA	<input type="checkbox"/> Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro. <input type="checkbox"/> Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. <input type="checkbox"/> Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. <input type="checkbox"/> Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

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



Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

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

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

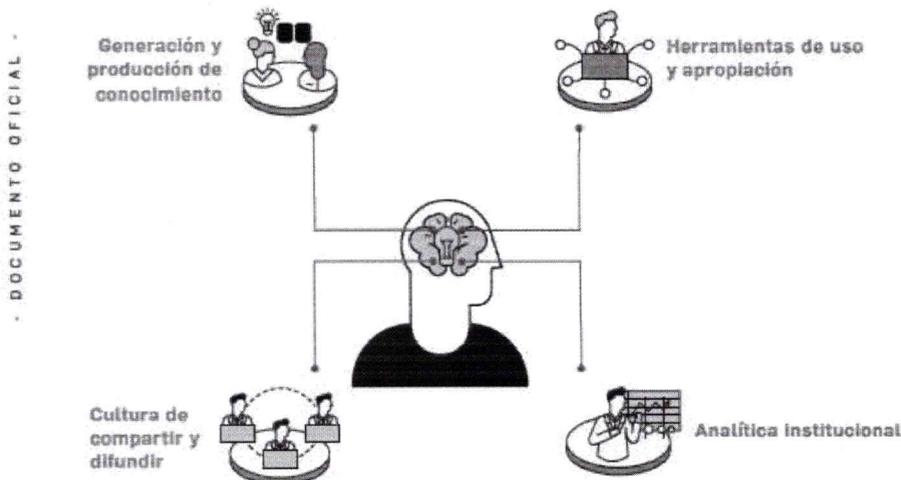
De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...).

Por lo tanto, la Gestión del Conocimiento y la Innovación busca que la entidad:

- Consolide el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitigue la fuga del capital intelectual
- Construya espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Use y promueva las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomente la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifique y transfiera el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promueva la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicie la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Esté a la vanguardia en los temas de su competencia.

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes:

Figura 16. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017



Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

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

Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<input type="checkbox"/> Herramientas para estructurar el conocimiento <input type="checkbox"/> Cultura organizacional orientada al conocimiento <input type="checkbox"/> Estrategias para la generación y promoción del conocimiento <input type="checkbox"/> Diversidad de canales de comunicación <input type="checkbox"/> Capital intelectual <input type="checkbox"/> Procesamiento de datos e información <input type="checkbox"/> Innovación <input type="checkbox"/> Analítica de datos <input type="checkbox"/> Construcción sostenible <input type="checkbox"/> Ciencias de comportamiento

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	<input type="checkbox"/> Administración de datos <input type="checkbox"/> Administración del conocimiento <input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje institucional <input type="checkbox"/> Planificación y organización del conocimiento <input type="checkbox"/> Gestión de la información <input type="checkbox"/> Mecanismos para la medición del desempeño institucional <input type="checkbox"/> Técnicas y métodos de investigación <input type="checkbox"/> Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales <input type="checkbox"/> Instrumentos estadísticos <input type="checkbox"/> Big Data <input type="checkbox"/> Competitividad e innovación <input type="checkbox"/> Economía naranja <input type="checkbox"/> Análisis de indicadores y estadísticas territoriales <input type="checkbox"/> Pensamiento de diseño <input type="checkbox"/> Diseño de servicios
SABER SER	<input type="checkbox"/> Orientación al servicio <input type="checkbox"/> Cambio cultural para la experimentación e innovación <input type="checkbox"/> Flexibilidad y adaptación al cambio <input type="checkbox"/> Trabajo en equipo <input type="checkbox"/> Gestión por resultados <input type="checkbox"/> Formas de interacción <input type="checkbox"/> Comunicación asertiva <input type="checkbox"/> Diseño centrado en el usuario <input type="checkbox"/> Gestión del cambio <input type="checkbox"/> Ética en la explotación de datos

Eje 2. Creación de Valor.

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.

En consecuencia, las actividades de capacitación de los servidores públicos girarán alrededor de los siguientes aspectos:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<input type="checkbox"/> Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas) <input type="checkbox"/> Gerencia de proyectos públicos <input type="checkbox"/> Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA) <input type="checkbox"/> Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional <input type="checkbox"/> Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano <input type="checkbox"/> Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento <input type="checkbox"/> Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés <input type="checkbox"/> Competitividad territorial <input type="checkbox"/> Crecimiento económico y productividad <input type="checkbox"/> Catastro multipropósito



Libertad y Orden

República de Colombia

000285



Gobernación de Norte de Santander

Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	<input type="checkbox"/> Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI). <input type="checkbox"/> Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones. <input type="checkbox"/> Seguridad ciudadana <input type="checkbox"/> Biodiversidad y servicios eco-sistémicos <input type="checkbox"/> Gestión del riesgo de desastres y cambio climático <input type="checkbox"/> Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño <input type="checkbox"/> Construcción de indicadores <input type="checkbox"/> Evaluación de políticas públicas <input type="checkbox"/> Esquemas asociativos territoriales <input type="checkbox"/> Análisis de impacto normativo
SABER SER	<input type="checkbox"/> Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas <input type="checkbox"/> Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos <input type="checkbox"/> Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública <input type="checkbox"/> Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas <input type="checkbox"/> Focalización del gasto social <input type="checkbox"/> Lenguaje claro <input type="checkbox"/> Servicio al ciudadano

Eje 3. Transformación Digital

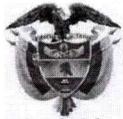
La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación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

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que, a futuro, todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

En este sentido, la industria 4.0 y, por ende, el Gobierno 4.0 se despliegan en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía.

A continuación, se sugieren los temas que deben orientar los procesos de formación y capacitación:



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación de Norte de Santander

000285

Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

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

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMATICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<input type="checkbox"/> Naturaleza y evolución de la tecnología <input type="checkbox"/> Apropiación y uso de la tecnología <input type="checkbox"/> Solución de problemas con tecnologías <input type="checkbox"/> Tecnología y sociedad <input type="checkbox"/> Big Data <input type="checkbox"/> Economía naranja
SABER HACER	<input type="checkbox"/> Automatización de procesos. <input type="checkbox"/> Minimización de costos. <input type="checkbox"/> Mejoramiento de la comunicación. <input type="checkbox"/> Ruptura de fronteras geográficas. <input type="checkbox"/> Maximización de la eficiencia. <input type="checkbox"/> Incrementos sustanciales en la productividad <input type="checkbox"/> Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. <input type="checkbox"/> Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial <input type="checkbox"/> Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos <input type="checkbox"/> Análisis de datos para territorios <input type="checkbox"/> Seguridad digital <input type="checkbox"/> Interoperabilidad

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMATICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	<input type="checkbox"/> Comunicación y lenguaje tecnológico <input type="checkbox"/> Creatividad <input type="checkbox"/> Ética en el contexto digital y de manejo de datos <input type="checkbox"/> Manejo del tiempo <input type="checkbox"/> Pensamiento sistémico <input type="checkbox"/> Trabajo en equipo

Eje 4. Probidad y ética de lo público

La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, 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.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016):



Libertad y Orden

República de Colombia

000285



Gobernación de Norte de Santander

Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

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

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.
- 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.

7. AREAS CLAVES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS EN EL DIAGNÓSTICO REALIZADO

AREA GENERAL	AREA FUNCIONAL
1. Sistemas <ul style="list-style-type: none"> • Informática básica • Informática avanzada • Electrónica • Manejo de Internet 	1. Función Pública <ul style="list-style-type: none"> • Carrera Administrativa • Presentación de Proyectos • Procesos Administrativos • Procedimientos Tributarios
2. Administrativa <ul style="list-style-type: none"> • Archivo y Correspondencia • Manejo Documental • Código de Integridad • Gestión del Recurso Humano 	2. Administración Pública <ul style="list-style-type: none"> • Finanzas públicas • Impuestos y tributos • Procesos Disciplinarios • Contratación Estatal



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación de Norte de Santander

000285

Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

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

<ul style="list-style-type: none"> • Atención al Público • Desarrollo Sostenible y negocios verdes • PQRSD 	<ul style="list-style-type: none"> • Secop II • Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG • Derecho Administrativo • Normas de Tránsito y Conducción • Contabilidad y TNS • Pensiones y Reformas Pensionales • Gerencia pública • Políticas públicas • Bienes y atributos de predios
<p>3. Psicología</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Comunicación Asertiva • Trabajo en Equipo • Coaching • Utilización del Tiempo Libre • Sentido de Pertenencia • Relaciones Interpersonales • Manejo del estrés laboral • Empatía • Comunicación • Resolución de conflictos • Acoso Laboral 	<p>4. Otros</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Gestión de calidad • Idioma Extranjero • Tic • Auditoría interna • Sistema de información Geográfica • Plataformas tecnológicas (Zoom, Team, Google meet) • Modelo Integrado para la Construcción – BIM • Indicadores • Innovación Pública
<p>5. Interés Social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Equidad de género y diversidad • Promoción de la Salud en Riesgos Laborales y Seguridad Vial. • Plan Nacional de Seguridad Vial • Respuesta ante emergencias y primeros auxilios. 	

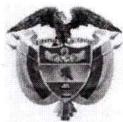
8. EJECUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

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.

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.



Libertad y Orden

República de Colombia



Gobernación de Norte de Santander

000285

Resolución No. _____ de 2021

(09 AGO 2021)

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

- 6. Sensibilizar y Divulgar el nuevo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

9.2 TERMINO DE LA INDUCCIÓN

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.
- 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 Código de Integridad adoptado por 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 Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST para el todo el personal de la Administración Departamental.
- 8. Capacitar y Divulgar 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. Adoptar las competencias funcionales dispuestas en el anexo de la Resolución No. 0667 del 03 de agosto de 2018 proferido por el Departamento Administrativo de la Función Pública para las áreas o procesos transversales de la entidad.

ARTÍCULO TERCERO. Adoptar el Programa de Formación de Liderazgo para los directivos públicos.

PARAGRAFO. Para el desarrollo de los programas de capacitación dirigido a los servidores públicos de la Alta Gerencia se podrá utilizar modalidades como: Programas presenciales, programas semipresenciales, programas a distancia, programas virtuales o programas con apoyo didáctico a través de un kit de herramientas.

ARTICULO CUARTO. El Plan de Capacitación a ejecutar durante la vigencia es el siguiente:

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021

