

Resolución No. 009 de 2024

(31 ENE 2024)

“Por medio del cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la EICE FARO DEL CATATUMBO S.A.S. para la vigencia 2024”

EL GERENTE DE LA EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO FARO DEL CATATUMBO S.A.S., en uso de sus facultades constitucionales, legales y estatutarias, y, en especial las contenidas en el Decreto 1083 de 2015 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

Resolución No. 009 de 2024

31 ENE 2024

***“Por medio del cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la EICE
FARO DEL CATATUMBO S.A.S. para la vigencia 2024”***

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 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.

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, 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,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: ACTUALIZAR el Plan Institucional de Capacitación para los empleados de la EICE FARO DEL CATATUMBO S.A.S., con vigencia de un año, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°: El Plan de Capacitación a ejecutar durante la vigencia es el siguiente:

Resolución No. 009 de 2024

13.1 ENE 2024

“Por medio del cual se actualiza el Plan Institucional de Capacitación de la EICE FARO DEL CATATUMBO S.A.S. para la vigencia 2024”

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024												
No	Actividad	Mes										
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEPT	OCT	NOV
1.	Trabajo en equipo											
2.	Actualización normatividad presupuestal y/o contable											
3.	Inducción											
4.	Reinducción											
5.	Gestión Documental											
6.	Contratación pública y privada											
7.	MIPG											
8.	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento											
9.	Servicios digitales ciudadanos											
10.	Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial											
11.	Actualización normatividad arquitectura y/o ingeniería											
12.	Seguridad y salud en el trabajo											
13.	Seguridad de la información											
14.	Salud osteomuscular											

ARTÍCULO 3º: Este Plan de Capacitación se podrá modificar o ajustar de acuerdo a las necesidades de los servidores públicos.

ARTICULO 4º: La presente resolución rige a partir de su expedición.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San José de Cúcuta, a los

13.1 ENE 2024

VICTOR OLIVERIO PENA MALDONADO
Gerente General

Nombres y Apellidos		Cargo	Firma
Revisó	José Felix Cruz Contreras	Secretario General	
Elaboró:	Javier Andrés Perozo Hernández	Asesor Externo	

Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del Remitente.

ANEXO I.

**PLAN DE CAPACITACIÓN EICE FARO DEL CATATUMBO S.A.S.
VIGENCIA 2024**



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



|1
**Gobernación
de Norte de
Santander**

PRESENTACIÓN

El Talento Humano es el capital más valioso de nuestra Empresa, la Alta Gerencia está comprometida con el cumplimiento de la Misión Institucional, considerando prioritario el mejoramiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la Empresa.

Con este propósito y en cumplimiento de los lineamientos normativos, se formula el presente Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024e. El Plan Institucional de Capacitación, PIC de acuerdo con lo señalado en la Guía Metodológica de la ESAP y Función Pública y lo contemplado en el Decreto 1567 de 1998 es “el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública”.

Mediante este documento se presenta el Plan de Capacitación Institucional PIC, de la EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO FARO DEL CATATUMBO S.A.S., a ejecutarse en vigencia 2022.



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 2
**Gobernación
de Norte de
Santander**

I. MARCO NORMATIVO

El marco normativo que rige el presente Plan Institucional de Capacitación, lo integran las siguientes disposiciones:

1. Decreto Ley 1567 de 1998, *Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para empleados del Estado.*
2. Ley 115 de 1994, *Por la cual se expide la Ley general de Educación.*
3. Ley 489 de 1998, *"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones."*
4. Ley 909 de 2004, *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*
5. Ley 1960 de 2019 *Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. 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.*
6. Decreto 1953 de 2012. *Por el cual se crea la Comisión Intersectorial para la Gestión del Recurso Humano y se dictan otras disposiciones.*
7. Decreto 1083 de 2015. *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.*
8. Resolución 104 del 04 de marzo de 2020, por la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública actualizó el Plan Nacional de Formación y Capacitación

II. DEFINICIONES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El presente instrumento definirá los conceptos de la siguiente forma, para efectos de hacer explícita la interpretación del Plan:

- **Aprendizaje basado en problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 3
**Gobernación
de Norte de
Santander**

- **Aprendizaje:** Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.
- **Capacitación:** Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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 Plan Institucional de Capacitación.
- **Competencias:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- **Constructivista:** Enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.
- **Dimensión 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 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 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, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



- Educación formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).
- Educación informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- Educación no formal: La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

III. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

3.1 Objetivo General.

Fortalecer, contribuir, promocionar e impulsar el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, mejorando la productividad a través del proceso constante de formalización de las habilidades, capacitación y perfeccionamiento de su desempeño, desarrollando integralmente las competencias de los empleados de la EMPRESA, para el cumplimiento de su objeto misional.

3.2 Objetivos específicos.

- Identificar las necesidades de formación y capacitación manifestadas por los servidores.
- Planear las acciones de Capacitación, para la respectiva vigencia, apoyando al mejoramiento institucional.
- Fomentar un ambiente laboral que promueva el logro de las metas y la satisfacción de las necesidades sentidas, en un ambiente agradable, ameno y descomplicado, pero con una exigencia personal y colectiva.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño institucional.
- 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.



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



- Generar conocimientos mediante acciones de formación y capacitación, con el fin de fortalecer las competencias comunes y comportamentales de los servidores de acuerdo a sus perfiles.
- Capacitar a los funcionarios en el manejo de las metodologías e instrumentos que hagan viable el control de lo público
- Realzar procesos que propicien sentido de pertenencia y compromiso con la entidad.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, programas, proyectos, objetivos y procesos de la entidad.
- Eliminar las brechas del no saber respecto de los procesos internos de las empresas industriales y comerciales del Estado.
- Fomentar el compartir de el saber.

IV. LINEAMIENTOS ADMINISTRATIVOS PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

El Plan deberá articularse con los planes, programas y proyectos institucionales y sectoriales y guardará concordancia con los parámetros que imparta el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público y la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.

El Plan tendrá como eje central la visión y la misión de la empresa frente al desarrollo integral del servidor público, procurando su crecimiento armónico, el desarrollo de las competencias laborales y capacidades individuales, por lo que se procurará el desarrollo de competencias comportamentales así como aquellas que la empresa requieran para la consolidación de una cultura organizacional de valores institucionales definidos.

La formación, la capacitación y el aprendizaje es un proceso de crecimiento continuo que apoya el desarrollo de los servidores y debe corresponder con las funciones que está ejerciendo el beneficiario de la misma, por lo que será determinante que todos los empleados, entendidos como servidores del Estado, podrán acceder a los programas de capacitación que se adelanten, guardando los criterios de **población objetivo y población beneficiaria definidos en la normatividad vigente y en los requisitos establecidos para ello.**

La capacitación de los servidores es una obligación de la administración y es un derecho y un deber de los funcionarios cuando es patrocinada y/o autorizada por la entidad, por lo que se debe permitir y garantizar la asistencia a los programas de capacitación que agende la empresa.

V. DESTINATARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



Son destinatarios del Plan de Capacitación Institucional PIC, los servidores de libre nombramiento y remoción, los de carrera administrativa y todos aquellos provisionales que participen en los procesos de inducción, reinducción y las capacitaciones enfocadas a entrenamiento en el puesto de trabajo. Los empleados de carrera, de libre nombramiento y remoción tienen derecho a recibir los programas de capacitación. Los empleados con nombramiento provisional solo se beneficiarán de los programas de inducción y adiestramiento en el puesto de trabajo.

VI. FUNCIONAMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la empresa, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.

El Plan funcionará a través del programa de inducción, el cual tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la estructura organizacional, historia, misión, visión y objetivos institucionales, funciones y crear sentido de pertenencia a la entidad.

VII. FINES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

El presente plan tiene como propósito principal impulsar la eficacia y eficiencia de capacitación y realzar los valores humanos, profesionales y misionales de cada uno de los funcionarios que cumplen sus funciones y prestan sus servicios a la empresa, así como mejorar la interacción entre los funcionarios, despertar el interés por optimizar la calidad del servicio prestado, generar conductas positivas que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, promover la salud física y mental en aras de prevenir accidentes de trabajo y mantener un ambiente seguro, mantener al funcionario actualizado en los cambios normativos y tecnológicos.

VIII. METODOLOGÍA DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

La Secretaría General, en Coordinación con el Área Administrativa y Financiera para dar viabilidad a la ejecución del Plan de Capacitación, ejecutó una evaluación a los empleados con el fin de obtener un diagnóstico que identificara las necesidades de capacitación de los mismos, teniendo en cuenta el orden prioritario de las necesidades que cada uno requiere para el desempeño laboral.

El instrumento aplicado se denominó *“Diagnóstico de necesidades Plan Institucional de Capacitación”*, la cual estaba dirigida a todos los funcionarios de la entidad con el fin de fortalecer las competencias del ser, hacer y saber.



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 7
**Gobernación
de Norte de
Santander**

La misma se dispuso de manera digital lograr la participación efectiva de los funcionarios y el informe de resultados hace parte integral del presente documento.

IX. ESTRATEGIAS

Se sabe en la actualidad que existen diferentes formas de llevar a cabo un plan de capacitación, apoyados en la tecnología existente, se pueden utilizar como la red de internet, foros, talleres, seminarios y en general todos los medios de comunicación disponibles, con el fin de aplicar las metodologías de austeridad previstas en el Decreto 1068 de 2015.

X. APOYO INSTITUCIONAL

Las entidades públicas para cumplir con su principal objetivo misional, fomentarán diferentes capacitaciones que involucren temas de administración pública, las cuales se desarrollan generalmente con instituciones como el Departamento Administrativo de Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública, el Servicio Nacional de Aprendizaje y la Escuela de Gestión Pública y Participación Ciudadana.

XI. CAPACITACIONES CON ENTIDADES PRIVADAS

Las capacitaciones con entidades privadas se realizarán con las Aseguradoras de Riesgos Laborales LA PREVISORA, en desarrollo con los temas de riesgo psicosocial, clima laboral, higiene postural, pausas activas, orden y aseo, entre otros; así como las Cajas de Compensación Familiar y los convenios que para tal efecto se celebren con las Universidades.

XII. AREAS DE CAPACITACIÓN Y EJES TEMATICOS PRIORIZADOS POR LA ENTIDAD.

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



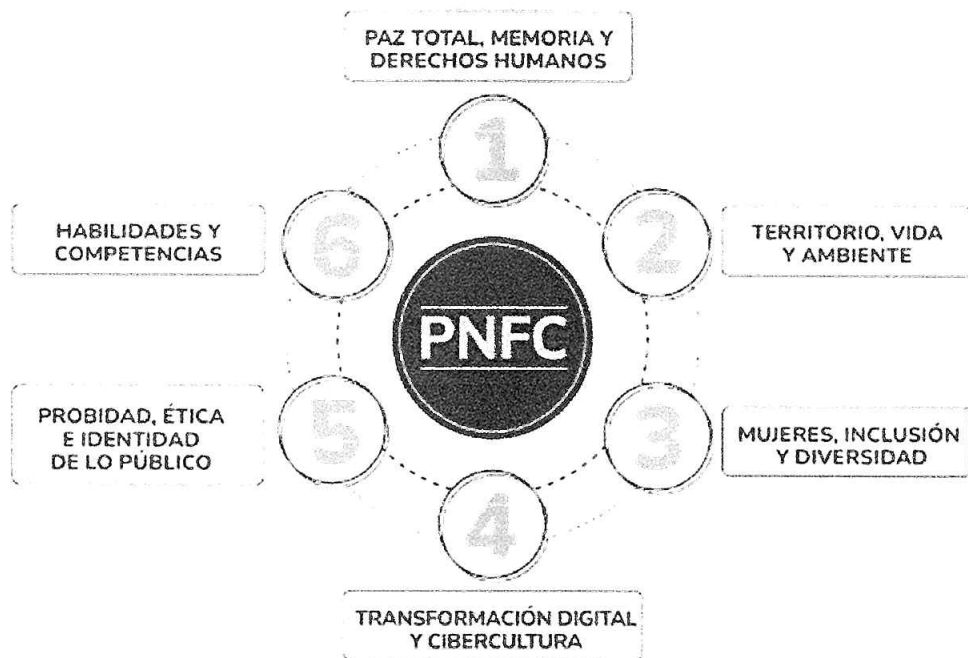
CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 8
**Gobernación
de Norte de
Santander**



EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 9
**Gobernación
de Norte de
Santander**

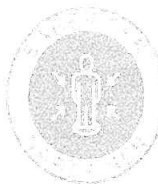
Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia de Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a inversión pública y medición de desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y cooperación intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y a resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades.



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente: FNPI, 2020-2030

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio,



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 10

**Gobernación
de Norte de
Santander**

vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno. Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

El territorio produce representaciones de carácter sociohistórico, mientras que la naturaleza social produce tejidos y redes. El territorio es objeto y resultado de la intervención de los agentes sociales, factor de impulso y factor explicativo del desarrollo social. Las transformaciones en la producción, el tiempo, la memoria, la noción de territorio y las interrelaciones entre las personas y las entidades son fundamentales para pensar los problemas, ahora en una era digital que reta mucho más la imaginación colectiva.

Temáticas Sugeridas





- 1 Espacio, lugar y territorio.
- 2 Imaginario y territorio.
- 3 Canonización y potencialidades poblacionales y territoriales.
- 4 Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- 5 Políticas públicas en la gestión socio territorial.
- 6 Energías, impactos y conflictos socioambientales.
- 7 Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.

- 1 Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación de territorio.
- 2 Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- 3 Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- 4 Sistemas de información Geográfica en la gestión territorial.
- 5 Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.

- 1 Incrementos sustanciales en la productividad.
- 2 Minimización de costos.
- 3 Mejoramiento de la comunicación.
- 4 Ruptura de fronteras geográficas.
- 5 Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- 1 Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- 2 Territorialidades en clave con la paz.
- 3 Cambio climático.
- 4 Faltan temáticas de medio ambiente.

- 1 Lenguaje claro y comprensible.
- 2 Servicio al ciudadano.
- 3 Priorización de la inversión social.
- 4 Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- 5 Comunicación y lenguajes comunes.
- 6 Arte y Creatividad.
- 7 Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- 8 Comunidades de interés en la gestión territorial.
- 9 Uso del espacio y tiempo.
- 10 Pensamiento holístico (ampigje/ sistema).
- 11 Creación en equipo.

- 1 Orientación al servicio.
- 2 Flexibilidad y adaptación al cambio.
- 3 Gestión por resultados.
- 4 Formas de interacción.
- 5 Comunicación asertiva y no violenta.
- 6 Diseño centrado en el usuario.
- 7 Adaptabilidad al cambio.
- 8 Capacidad de gestión de conflictos visados territoriales.
- 9 Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- 10 Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- 11 Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente: PNTC 2022-2030



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338
CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 11
Gobernación de Norte de Santander

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad es debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino.



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 12
**Gobernación
de Norte de
Santander**

Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías

- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Ciudadanía y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes.
- Planificación de proyectos con perspectiva de género.
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz.
- Análisis con datos desagregados.
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.

- Generar estadísticas con enfoque de género.
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad).
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad.
- Merito e inclusión y diversidad.
- Diálogo social.



- Comunicación asertiva.
- Pensamiento crítico y estratégico.
- Respeto por la diversidad.
- Conciencia de las desigualdades.
- Empatía.
- Creatividad.
- Apertura a los cambios.

- Resolución de conflictos.
- Resiliencia.
- Tolerancia cero a la violencia de género.
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional, propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario.

Fuente: ENIC, 2023 y 2019

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA.

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

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

La capacitación y la formación de las y 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, todas y todos los servidores públicos deben



CANAL PRESENCIAL

Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO

Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL

www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 13

Gobernación
de Norte de
Santander

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 y 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. Más que industria hablemos de una vez de Servidor Público 4.0.

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data
- Desarrollo de competencias digitales

- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0 y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto de servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos

- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para tomar decisiones
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Análisis de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo de tiempo
- Pensamiento Sistemático
- Trabajo en equipo

- Cobertura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos
- Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente: ENFC, 2023-2030

EJE 5: PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO.

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo es la identificación de un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo.

Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea.

En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 14
**Gobernación
de Norte de
Santander**

Ahora bien, “la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive”. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Adicionalmente, para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en las y 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, la eficiencia y a la integridad del servicio.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.



EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co

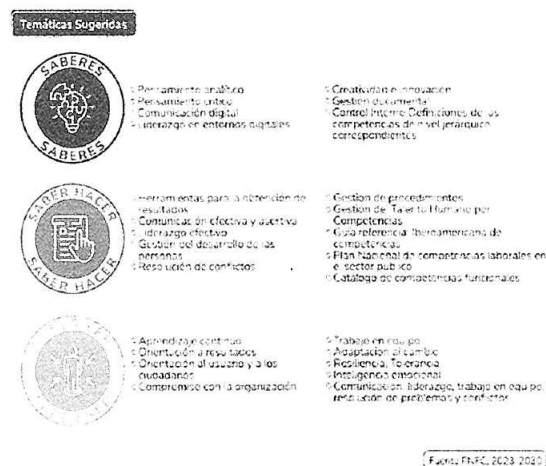


| 15
Gobernación de Norte de Santander

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

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



XIII. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

Capacitación inductiva: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de selección de personal, pero también puede realizarse de



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 16
**Gobernación
de Norte de
Santander**

forma previa. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas.

Capacitación re inductiva: Está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.

Capacitación preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden aminorarse y pueden verse afectados sus conocimientos con los avances tecnológicos. Por ello, la capacitación preventiva tiene como objeto la utilización de metodologías de trabajo, nuevas tecnologías o la utilización de equipos llevándolos a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo institucional.

Capacitación correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar situaciones que se presentan en el desempeño de las actividades del servidor.

Las modalidades de capacitación son:

- **Formación:** su fin es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimientos.
- **Actualización:** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científicos y tecnológicos a un área de determinada actividad.
- **Especialización:** se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto de un área determinada de actividad.
- **Perfeccionamiento:** Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales o directivas o de gestión.
- **Complementación:** Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

Los niveles de capacitación son:

1. **Básico:** Se orienta a la persona que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica de la entidad. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridas.
2. **Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades.
3. **Avanzado:** Se orienta a funcionarios que requieren una visión integral y profunda sobre un área de actividad o campo relacionado con esta.



CANAL PRESENCIAL

Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO

Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL

www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



XIV. CAPACITACIÓN

Estas actividades se desarrollan de acuerdo a la priorización establecida en la consolidación del Plan, el cual se diseñó de acuerdo con los resultados de diagnóstico de necesidades:

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos
Tema 1: La paz esencia del Gobierno
Tema 2: Cultura de la paz
Tema 3: Participación ciudadana
Tema 4: Gobernabilidad para la paz
Tema 5: Dialogo ciudadano

Eje 2: Territorio, vida y ambiente.
Tema 1: Territorialidades en clave con la paz.
Tema 2: Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos
Tema 3: Mejoramiento de la comunicación.
Tema 4: Lenguaje claro y comprensible.
Tema 5: Promoción de la convivencia, la paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.

Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad
Tema 1: Comunicación asertiva
Tema 2: Empatía
Tema 3: Pensamiento crítico y estratégico
Tema 4: Resiliencia
Tema 5: Dialogo social

Eje 4: Transformación digital y cibercultura
Tema 1: Automatización de procesos
Tema 2: Comunicación y lenguaje tecnológico
Tema 3: Creatividad
Tema 4: Ética en el contexto digital y de manejo de datos
Tema 5: Trabajo en equipo
Tema 6: Adaptación al cambio.

Eje 5: Probidad, ética e identidad de lo público
Tema 1: Conocimiento crítico de los medios
Tema 2: Analizar las raíces
Tema 3: Política de integridad (Código de Integridad – Conflictos de Interés)
Tema 4: Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 18
**Gobernación
de Norte de
Santander**

Tema 5: Transparencia
Tema 6: Honradez

Eje 6: Habilidades y competencias
Tema 1: Aprendizaje continuo
Tema 2: Orientación a resultados
Tema 3: orientación al usuario y a los ciudadanos
Tema 4: Compromiso con la organización
Tema 5: Trabajo en equipo
Tema 6: Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos.

Los servidores públicos de la Empresa, tendrán acceso a los programas de capacitación a través de los foros, conferencias, simposios, paneles, congresos, encuentros, seminarios, talleres, cursos, diplomados y demás actividades que se desarrollen dentro de la categorización de educación no formal e informal, guardando los parámetros que para cada caso prevé la ley general de la educación.

Para acceder a los eventos de capacitación, seminarios, talleres, foros, se atenderá el perfil ocupacional y académico del empleado conformando grupos homogéneos para cada actividad de ser necesario.

La Gerencia podrá acceder a la participación individualizada del funcionario y a su petición personal en seminarios, foros, congresos y otros eventos particulares con características de educación No formal e informal, siempre y cuando la temática que desarrollen, estén dirigidas a las áreas funcionales de su desempeño desde el punto de vista de la gestión pública.

Se gestionará con entidades tales como el DAFP, ESAP, CNSC, ARL, Caja de Compensación Familiar, Universidades entre otras, capacitaciones para los funcionarios de la Entidad.

XV. RECURSOS

Humanos: Estará conformado por los participantes, facilitadores y expositores especializados en cada una de las temáticas incluidas en el plan de capacitación.

Materiales: Se compone de la infraestructura que integran los ambientes facilitados por la empresa y de otras entidades de apoyo, así como por las carpetas, mesas de trabajo, papel, bolígrafos, tableros, portafolios, tecnologías de la información y comunicaciones, etc.

XVI. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.

La evaluación del PIC se debe hacer utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



| 19
**Gobernación
de Norte de
Santander**

La evaluación cubre la Gestión del PIC. – Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan de capacitación de forma cuatrimestral, siguiendo la metodología de evaluación prevista.

XVII. PLAN DE ACTIVIDADES

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024											
No	Actividad	Mes									
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
1.	Trabajo en equipo										
2.	Actualización normatividad presupuestal y/o contable										
3.	Inducción										
4.	Reinducción										
5.	Gestión Documental										
6.	Contratación pública y privada										
7.	MIPG										
8.	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento										
9.	Servicios digitales ciudadanos										
10.	Prevención y atención a las violencias contra las mujeres y discriminación racial										
11.	Actualización normatividad arquitectura y/o ingeniería										
12.	Seguridad y salud en el trabajo										
13.	Seguridad de la información										
14.	Salud osteomuscular										



CANAL PRESENCIAL
Avenida 5 #13-82
Oficinas 206-208-210
Edificio Centro de Negocios
Quinta Avenida

CANAL TELEFÓNICO
Gerencia: 6075493338

CANAL VIRTUAL
www.eicefarodelcatatumbo.gov.co



|20
**Gobernación
de Norte de
Santander**