




PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


GOBERNACIÓN DE CÓRDOBA

Enero 2024

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 1 de 25

Contenido

INTRODUCCIÓN	2
1. MARCO NORMATIVO	3
2. OBJETIVO GENERAL	4
2.1. Objetivos Específicos.....	5
3. PROPÓSITO	5
4. ALCANCE.....	6
4.1. Beneficiarios	6
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	6
6. EJES TEMÁTICOS.....	9
6.1. Eje 1. Paz total, memoria y Derechos humanos.....	9
6.2. Eje 2. Territorio, vida y ambiente.....	9
6.3. Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	10
6.4. Eje 4. Transformación Digital	10
6.5. Eje 5. Probidad y Ética De Lo Público.....	
6.6. Eje 6. Habilidades y competencias.....	
7. EVALUACIÓN PIC VIGENCIA 2021	11
8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	15
9. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	19
9.1. INDUCCIÓN	19
9.2. REINDUCCIÓN	19
9.3. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	20
9.4. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	20
10. POLITICAS DE OPERACIÓN DEL PFC	22
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23
12. DIVULGACION Y SOCIALIZACION.....	24
13. CRONOGRAMA PFC.....	24

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 2 de 25

INTRODUCCIÓN


La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

La gestión de la capacitación en las entidades públicas demanda cambios estructurales y procesos de reforma que promuevan y fortalezcan la eficiencia de la gestión pública adelantando acciones de modernización, innovación y el diseño de servicios centrado en los ciudadanos, que son la razón de ser de cada entidad. Asimismo, se orienta a mejorar el desempeño de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las capacidades a nivel personal, profesional y laboral, en medio de un mundo globalizado e impregnado por las herramientas tecnológicas, con la finalidad de entregar servicios de calidad y resultados al ciudadano, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

La capacitación se inserta dentro de la Gestión del Talento Humano con la finalidad de que las personas, en forma permanente, adquieran conocimientos, desarrollen habilidades y mejoren sus actitudes frente al trabajo, la organización y sus compañeros, de tal modo que alcancen un desempeño más eficiente en sus cargos. Por esta razón la gestión estratégica del talento humano en el sector público, es un factor relevante y se ha instituido como el corazón del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), pues promueve la atracción y retención de las personas más idóneas y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades, garantizando la prestación de bienes y servicios públicos así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción del Estado

La Gobernación de Córdoba fundamenta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2024 en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, emanado del Departamento Administrativo de la Función Pública, sobre los cuales la administración pública debe orientar sus programas y planes de capacitación, basándose en los retos que enfrenta la gestión pública, los cuales se enmarcan dentro de los siguientes ejes: Paz total, memoria y Derechos humanos, Territorio, vida y ambiente, Mujeres, inclusión y diversidad, la transformación digital y cibercultura, probidad, ética e identidad de lo público y las habilidades y competencias, los cuales buscan transformar la visión de la formación y capacitación en lo público, haciendo que esta pase de ser un costo a ser una inversión, de ser algo improvisado a ser algo estratégico, de verse como un castigo a verse como un escalón para llegar a plan de carrera y movilidad laboral.

Se hace necesario entonces, articular los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos con los pilares del aprendizaje constante, las nuevas tendencias en cada rol, los ejes que se presentan en el nuevo plan y los valores que contiene el Código Integridad, necesarios para dinamizar los procesos innovadores de la entidad y coherentes con el servidor 4.0 que permite una cultura organizacional fundada en valores y principios que impacten efectivamente la productividad, la profesionalización del servidor público, su calidad de vida laboral y el aumento en la confianza del ciudadano

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 3 de 25

en el Estado y sus instituciones.

1. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia, artículo 53, establece: *“La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”*.


Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto Ley 1567 de 1998: Por la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Estableciendo cinco componentes:

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

Ley 1952 de 2019, que deroga la 734 de 2002, Artículo 33, numeral 3 y Artículo 34, numeral 40: los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 4 de 25

Decreto 1227 del 21 de abril de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, en su artículo 65 se indica 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 institucionales y las competencias laborales”.* *“Título V – Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación: Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.*

Decreto 4661 del 19 de diciembre de 2005: Por el cual se modifica el párrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, relacionado con los beneficiarios de los programas de educación no formal y de educación formal básica, primaria, secundaria y media, o de educación superior.

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 894 de 2017: Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera.


Sentencia C-527/17: en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

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° “Literal g) del artículo 6° del Decreto 1567 de 1998 quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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”.*

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, en articulación con la Escuela de Administración Pública-ESAP.

2. OBJETIVO GENERAL

Fomentar actividades de capacitación para fortalecer y desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos de la Gobernación de Córdoba, con el fin de consolidar las competencias requeridas para el ejercicio de sus funciones, promoviendo una cultura centrada en la innovación, la transparencia, la diversidad y la identidad y de lo público.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 5 de 25

2.1. Objetivos Específicos

- Contribuir al desarrollo de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos.
- Integrar a los nuevos servidores públicos a la cultura organizacional desde los procesos de inducción y entrenamiento.
- Efectuar los procesos de reinducción para los servidores de la gobernación, en virtud de cambios normativos o de procesos internos que se actualicen.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos de la Gobernación de Córdoba, minimizando las brechas que puedan existir entre los conocimientos actuales que tengan y los conocimientos que se requieren puntualmente para el ejercicio de su cargo.
- Fortalecer las competencias para el trabajo, el compromiso individual, el trabajo en equipo y el liderazgo.
- Desarrollar formaciones y capacitaciones para los servidores públicos de conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación en sus diferentes ejes.


3. PROPÓSITO

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores públicos de la Gobernación de Córdoba, teniendo en cuenta los cuatro ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023 – 2030, atendiendo los retos y exigencias de un mundo en constante cambio que demanda la Industria 4.0 o la Cuarta Revolución Industrial y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

La formación y capacitación de los servidores públicos debe ser vista como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional y de los servidores públicos, y no como una instrucción para el desempeño de un empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal; las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados en los trabajadores.

El PNFC 2023-2030 contempla tener en cuenta los siguientes referentes para la formación de los servidores públicos:

- La vocación del servicio con énfasis en lo público
- La normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos
- La defensa y el cuidado del patrimonio público
- El clima laboral
- La gestión de la información y la seguridad digital

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 6 de 25

- La gestión del riesgo y la prevención de la corrupción
- El código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- La cultura organizacional y el cambio cultural
- Las competencias comportamentales contempladas en el Decreto 815 de 2018 compilado en el Decreto 1083 de 2015.

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Gobernación de Córdoba, vigencia 2024, tiene un status de derecho constitucional que inicia desde la detección de necesidades de capacitación por dependencias y finaliza con la evaluación de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y el desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo los criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación y formación orientadas a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública.


4.1. Beneficiarios

De conformidad a la Ley 1960 de 2019 en su artículo 3º que amplía el alcance en los principios de la capacitación propuestos inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, todos los servidores públicos vinculados con una entidad tienen derecho a recibir la oferta institucional que se genere en la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados con derecho de carrera administrativa.

Así mismo, de conformidad con la Circular Externa 100-10 de 2014, emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública, que establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual fueron contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción de la entidad; como también podrán participar en la oferta pública que se genere entidades como la ESAP, SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades o corporaciones que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los siguientes conceptos o definiciones conceptuales son extraídos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública-ESAP.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 7 de 25

Capacitación y Formación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4). Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Competencias: 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. Están determinadas por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2023-2030).


Educación Formal: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rige por las normas que regulan el Sistema de Estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 7). De acuerdo con el artículo 4° de esta Ley, la educación formal no se encuentra contemplada en los procesos definidos como capacitación.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115/1994).

Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 8 de 25

las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.

Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial.

Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados.

Cultura Organizacional: es el conjunto de creencias, valores y prácticas compartidas que permite a un grupo de personas enfocar todas sus actividades hacia una misma meta. Representa una ayuda para el cumplimiento de los objetivos de las entidades correspondientes.


El PNFC 2023-2030 establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores públicos el esquema de **aprendizaje organizacional** para entidades públicas, el cual se presenta a continuación:

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios. El aprendizaje organizacional que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas.



Ilustración 1. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas.

Fuente. Plan Nacional de formación y capacitación 2023-2030

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 02/01/2024
		Página 9 de 25

6. EJES TEMÁTICOS

La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, en donde se incorporan seis 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. Los ejes son los siguientes:

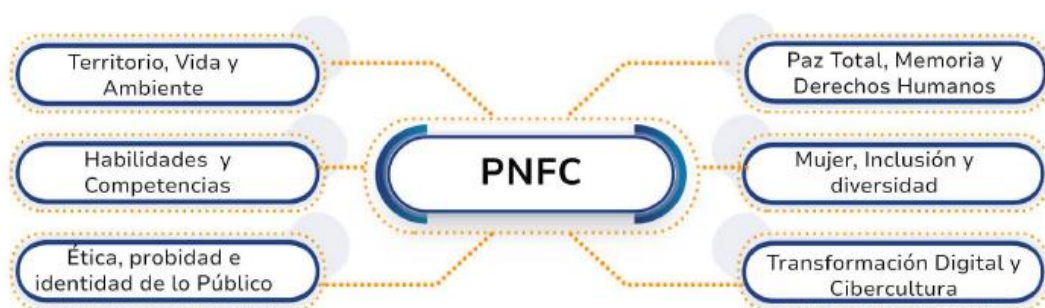


Ilustración 2. Ejes temáticos.

Fuente. Plan Nacional de formación y capacitación 2023-2030


6.1. 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.) (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2023-2030).

6.2. 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, 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

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 10 de 25

biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

6.3. 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 (por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026), 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

6.4. 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.

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, por lo que en un 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 el 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 11 de 25

6.5. Eje.5. Probidad, ética e identidad de lo público

La promoción y la garantía de la probidad, ética e identidad de lo público en la formación y capacitación de los servidores públicos aporta a la generación de confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la no repetición.

Avanzar en la construcción de una función pública que actúe con base en principios de alto valor social y con transparencia, deberá ser eje de la consolidación de entidades públicas que promuevan la convivencia y el encuentro entre sectores, agremiaciones, grupo etarios y agrupaciones sociales presentes en el territorio nacional. 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

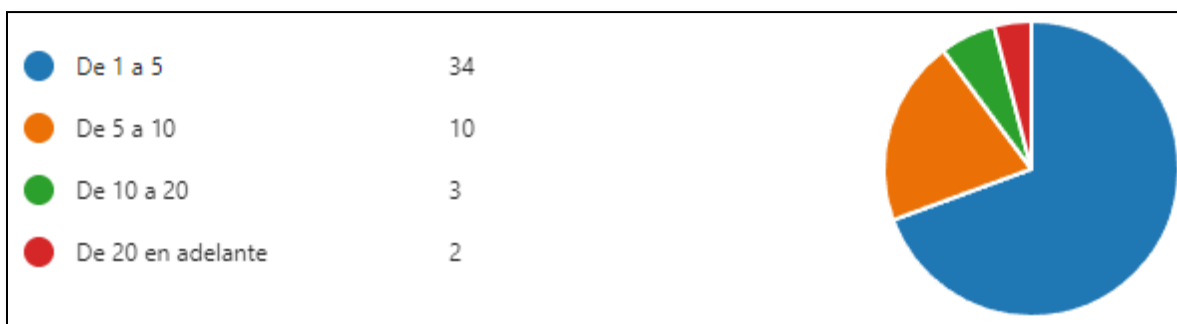
6.6. Eje.6. Habilidades y competencias


A través de este eje, se busca 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

1. EVALUACIÓN PIC VIGENCIA 2023

Esta evaluación se realizó a través de una Encuesta de Evaluación de seis (6) preguntas, la cual fue enviada por los correos electrónicos institucionales a los funcionarios de la Gobernación de Córdoba y fue diligenciada por 49 funcionarios.

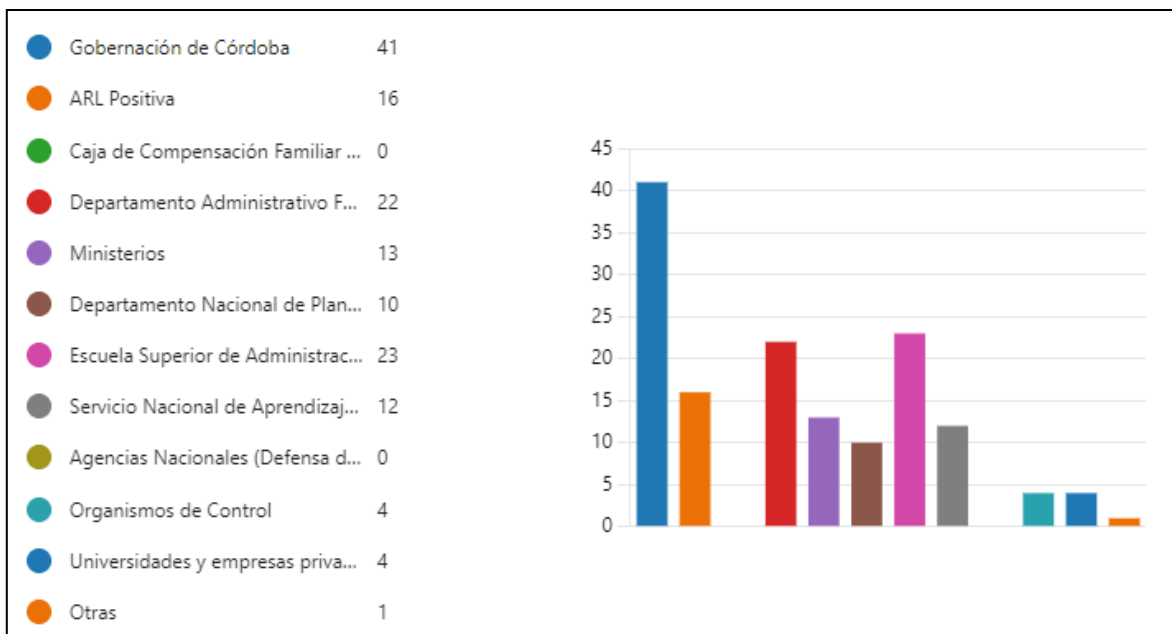
1. A cuántas actividades de capacitación asistió en la vigencia 2023



	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 12 de 25


La grafica anterior muestra que de los funcionarios que respondieron la encuesta, el 69,4% (34) de ellos asistieron de 1 a 5 capacitaciones; el 20,4% (10) de 6 a 10 capacitaciones, el 6,1% (3) de 10 a 20 capacitaciones y el 4,1% (2) a más de 20 actividades de formación.

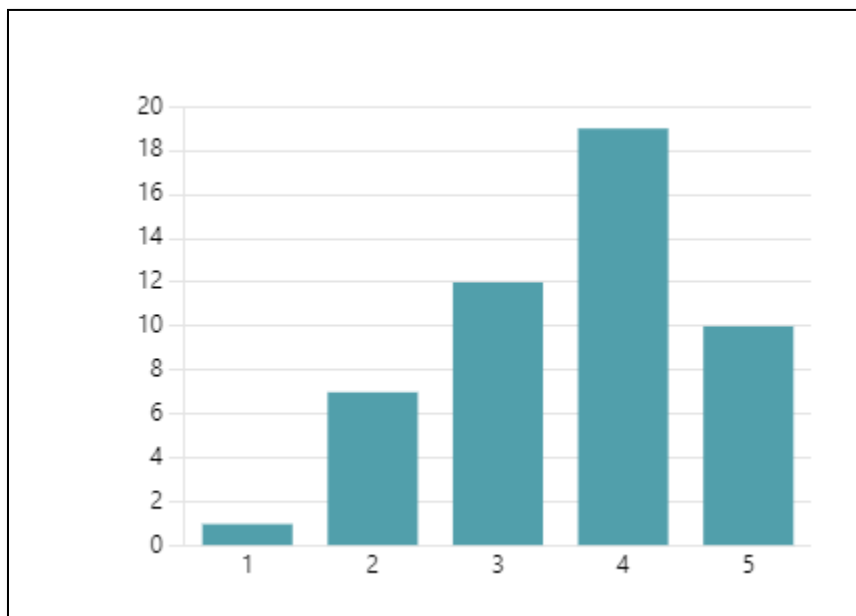
2. *¿De las siguientes entidades que ofrecieron capacitaciones, charlas, seminarios, diplomados, cursos, etc. a cuáles asistió?*



De las capacitaciones convocadas por las diferentes entidades públicas y privadas, podemos observar que la mayoría de los funcionarios (41) asistieron a las capacitaciones brindadas por la Gobernación de Córdoba, seguidamente de 23 funcionarios asistieron a las de la ESAP, 22 funcionarios asistieron a las capacitaciones orientadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 16 asistieron a las de ARL Positiva, 13 funcionarios a las capacitaciones brindadas por los ministerios y en menor proporción a las del DNP, SENA, Universidades, los organismos de control y otros.

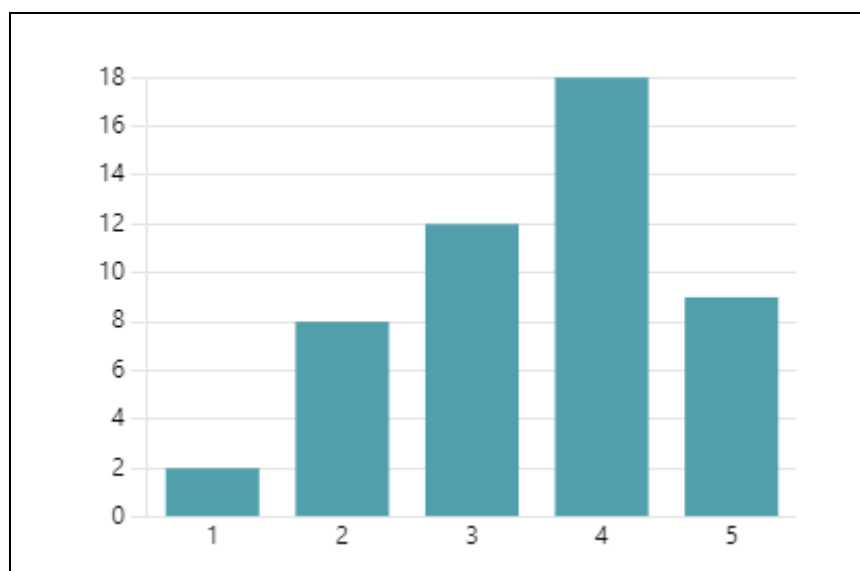
3. *De las actividades realizadas por las entidades dentro del Plan Institucional de Capacitación, ¿cómo calificaría la metodología utilizada? (De uno a cinco), siendo 5 el mejor.*


	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 13 de 25



Tal como se muestra en la gráfica, en la tercera pregunta donde se evalúa sobre la percepción que tuvieron los funcionarios sobre la pertinencia e idoneidad de las capacitaciones, se encontró que el 24,5% (12) de los funcionarios encuestados calificaron las actividades realizadas como regular, el 39% (19) las calificaron como buena, y el 20,4% funcionarios las calificaron como excelente (10).

4. Califica de 1 a 5 (siendo 5 la mejor calificación), ¿cómo fue la logística: ¿Invitación, canales, transmisión, organización y realización de las actividades?



	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 14 de 25

Con relación a la logística, teniendo en cuenta factores como: invitación a tiempo, canal utilizado (presencial o virtual), calidad de la capacitación, etc., de los 49 funcionarios encuestados, al 24% les pareció regular (12), al 37% buena (18) y al 18% funcionarios lo evaluaron como excelente (9), tal como se muestra a continuación:

5. *Impacto. Después de realizar las actividades de capacitación, sintió que estas fortalecieron sus conocimientos, competencias laborales y comportamentales*



En lo que respecta al impacto que las capacitaciones tuvieron en los funcionarios en el fortalecimiento de sus competencias laborales y comportamentales, de los 49 funcionarios que respondieron, el 86% reportaron que las capacitaciones lograron en ellos un impacto positivo para su desarrollo personal y laboral.


6. *Describe en forma breve, qué aspectos considera que podría recomendar para mejorar*

En relación con los aspectos a tener en cuenta para mejorar el impacto de las capacitaciones, los encuestados opinaron que sería importante que se varara el abanico de temáticas, que se abordaran temas relacionados con las situaciones administrativas, que se certifiquen las capacitaciones desarrolladas por la entidad, que se cuenten con más espacios físicos adecuados dentro de la Gobernación, que se hagan capacitaciones en temáticas específicas de cada dependencia y que las capacitaciones sean de obligatorio cumplimiento, entre otras.

De acuerdo al seguimiento realizado, durante los 2 semestres del 2023, los indicadores que permitieron evaluar el Plan de Formación y Capacitación de dicha vigencia, mostraron lo siguiente:

INDICADOR DE EFICIENCIA: 100%, ya que con la encuesta se pudo establecer que el impacto que causaron las capacitaciones en los funcionarios que la realizaron fue positivo y sintieron que fortalecieron sus competencias comportamentales y laborales.

INDICADOR DE EFICACIA: De todos los funcionarios a los cuales se les invitó a participar, el 100% de los funcionarios encuestados participaron en eventos de capacitación (asistieron a por lo menos de 1 a 5 eventos de capacitación).

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 15 de 25

INDICADOR DE AVANCE: El porcentaje de avance del plan de la vigencia 2022, fue del 90%, ya que se pudieron adelantar las capacitaciones organizadas por la propia entidad a través de sus dependencias, se contó con el apoyo de la Red Interinstitucional de Capacitación y además en esta vigencia se logró la posibilidad de contar con el desarrollo de cursos y diplomados presenciales o virtuales con la E SAP y se realizaron cursos presenciales de Excel con el SENA. En la vigencia 2023 no se contó con los recursos económicos para la contratación de empresas para el desarrollo de actividades de formación ni se adjudicaron incentivos para educación para los funcionarios.


2. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Para conocer las necesidades del Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Córdoba para la vigencia PIC-2024, se aplicó la Encuesta de Detección de Necesidades de Capacitación dirigida a todos los servidores públicos de la entidad en sus diferentes niveles.


Las encuestas fueron enviadas a través de los correos institucionales de cada funcionario de la entidad, teniendo en cuenta las habilidades y conocimientos desde las dimensiones del saber, saber-hacer y saber-ser.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades se priorizarán en el Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Córdoba, las siguientes temáticas en cada uno de los ejes establecidos:


Ejes	Temáticas
Eje 1. Paz total, memoria y Derechos humanos	<ul style="list-style-type: none"> - La paz esencia del gobierno - Construcción de paz - Justicia transicional - Reparación de víctimas - Gobernabilidad para la paz - Protección y cuidado de las vidas - Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño - Construcción de indicadores - Lenguaje concordante y no discriminación - Desigualdad y la exclusión social - Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos - 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 - Resolución/mitigación de conflictos

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PLAN		CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION		VERSIÓN: 2
			FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Página 16 de 25

	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación interpersonal - Construcción de redes
Eje 2. Territorio, vida y ambiente	<ul style="list-style-type: none"> - Espacio, lugar y territorio - Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales. - Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local. - Políticas públicas en la gestión socio-territorial. - Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios - Mejoramiento de la comunicación - Promoción de la convivencia, la Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial - Territorialidades en clave con la paz total - Cambio climático - Lenguaje claro y comprensible - Servicio al ciudadano - Priorización de la inversión social - Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas - Comunicación y lenguajes comunes - Arte y Creatividad
Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	<ul style="list-style-type: none"> - 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 - Justicia de género, étnica y racial. - Violencias basadas en género - Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas - Liderazgo femenino - Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes - Planificación de proyectos con perspectiva de género - Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz - Generar estadísticas con enfoque de género - Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial - Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad - Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. - Comunicación asertiva

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 17 de 25


	<ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento crítico y estratégico - Respeto por la diversidad - Empatía - Resiliencia - Tolerancia cero a la violencia de género
Eje 4. Transformación digital y cibercultura	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnología y sociedad - Big Data - Desarrollo de competencias digitales - Gobierno Digital - Industria 4.0. y su relación con el Estado - Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0 - Análisis de datos para territorios - Seguridad digital - Mejoramiento de la comunicación - Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real - Comunicación y lenguaje tecnológico - Resolución de conflictos – Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo - Ética en el contexto digital y de manejo de datos - Cibercultura - Seguridad digital y de la información - Ética en la IA
Eje.5. Probidad, ética e identidad de lo público	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa) - Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc - Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas - Comunicación asertiva - Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia) - Programación neurolingüística asociada al entorno público - Impactos psicológicos y emocionales de la violencia - Identidad nacional y del servicio público - Principios de la Función Pública - Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés) - Participación ciudadana y rendición de cuentas - Gobierno abierto

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 18 de 25

	<ul style="list-style-type: none"> - Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022) - Integridad, objetividad y transparencia
Eje.6. Habilidades y competencias	<ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento crítico y analítico - Comunicación digital - Liderazgo en entornos digitales - Creatividad e innovación - Gestión documental - Liderazgo efectivo - Gestión del desarrollo de las personas - Resolución de conflictos - Gestión de procedimientos - Gestión del Talento Humano por Competencias - Plan Nacional de competencias laborales en el sector público - Catálogo de competencias funcionales - Aprendizaje continuo - Orientación a resultados - Orientación al usuario y a los ciudadanos - Compromiso con la organización - Trabajo en equipo - Adaptación al cambio - Resiliencia, Tolerancia - Inteligencia emocional - Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Además de los temas definidos por las encuestas anteriormente mencionadas, se deberán realizar capacitaciones en las habilidades y competencias (comportamentales y laborales) propias y comunes por nivel y por área o procesos transversales de acuerdo con las necesidades internas de cada dependencia, tales como:

Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos por nivel
Competencias laborales área de proceso de compra pública
Competencias laborales área de proceso de control interno
Competencias laborales área de proceso de defensa jurídica
Competencias laborales área de proceso de gestión financiera
Competencias laborales área de proceso de gestión del talento humano
Competencias laborales área de proceso de gestión tecnológica
Competencias laborales área de proceso de relación con el ciudadano
Competencias laborales área de proceso de planeación estatal
Habilidades asociadas a la Gestión de Salud y la seguridad en el trabajo

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 19 de 25

3. FORMULACION - ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)

En el presente documento se establecen las actividades de formación y capacitación que se desarrollarán durante la vigencia 2024. Además, es importante resaltar que el PIC debe incluir programas de inducción y reinducción.

3.1. INDUCCIÓN

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los primeros 4 meses siguientes a su vinculación.

Los objetivos del Programa de Inducción son:


- ✓ Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- ✓ Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales de la entidad.
- ✓ Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que responsables individuales, sus deberes y derechos.
- ✓ Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la gobernación.
- ✓ Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios y valores de la gobernación.

El Programa de Inducción debe contener los siguientes temas:

- ✓ Historia de la Gobernación de Córdoba.
- ✓ Estructura organizacional de la entidad.
- ✓ Principios y valores.
- ✓ Código de Integridad
- ✓ Sistema Integrado de Gestión.
- ✓ Objetivos Institucionales.
- ✓ Programa de Bienestar Social Laboral
- ✓ Plan de Formación y Capacitación.
- ✓ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Evaluación del Desempeño
- ✓ Situaciones administrativas
- ✓ Gestión Documental
- ✓ Comunicación interna y externa
- ✓ Políticas de Atención al Ciudadano

3.2. REINDUCCIÓN

El Programa de Reinducción está dirigido 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. Estos se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se debe

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 20 de 25

incluir un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moralidad administrativa.

Sus objetivos específicos son:

- ✓ Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- ✓ Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ✓ Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética, de conformidad con la Política de Integridad y al Código de Integridad de la gobernación.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- ✓ Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- ✓ Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

3.3. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO


El entrenamiento en el Puesto de Trabajo se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (en los casos donde las funciones cambien significativamente) y dependiendo de la detección de necesidades de capacitación, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de este a los servidores con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales.

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos:

- ✓ Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en la gobernación.
- ✓ Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos de la Gobernación de Córdoba.
- ✓ Enseñar el plan estratégico del área, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica de la entidad, sistema gestión de calidad y control interno.
- ✓ Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.

3.4. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Las capacitaciones y formaciones se desarrollarán conforme al consolidado priorizado de las necesidades identificadas en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje por área y por funciones, las cuales estarán enmarcadas en los seis ejes temáticos: Paz total, memoria y Derechos humanos, Territorio, vida y ambiente, Mujeres, inclusión y diversidad,

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 21 de 25

Transformación digital y cibercultura, Probidad, ética e identidad de lo público, Habilidades y competencias.

La ejecución de las actividades de capacitación y formación estarán sujetas a modificación, según las necesidades de la entidad y del presupuesto asignado. Así mismo puede que se presenten oportunidades de formación o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PFC, las cuales se podrán llevar a cabo en la medida que la programación lo permita y se cuente con los recursos requeridos para su desarrollo.

El Plan de Formación y Capacitación 2024 se desarrollará con los siguientes recursos metodológicos:


Apoyo Interinstitucional: La Gobernación de Córdoba contará con el apoyo de algunas de las siguientes entidades u otras:

- ✓ Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública
- ✓ Departamento Nacional de Planeación
- ✓ Ministerios
- ✓ Organismo de Control
- ✓ Procuraduría General de la Nación
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
- ✓ Defensoría del Pueblo
- ✓ Agencia Nacional para la Defensa Jurídica del Estado
- ✓ Universidades públicas y privadas
- ✓ ARL Positiva
- ✓ Caja de Compensación Familiar de Córdoba (COMFACOR)

Capacitación Virtual: Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos. La Gobernación de Córdoba solicitará a las empresas o instituciones que contrate para la ejecución de las actividades del PIC, la opción de esta metodología estructurada con temas que contribuyan al desarrollo y habilidades.

Gestores del Conocimiento: Esta estrategia busca consolidar la Gestión del Conocimiento e Innovación, mediante el desarrollo de instrumentos, herramientas y acciones con el objetivo de mitigar la fuga de capital intelectual y mejorar la prestación de los servicios de la Gobernación de Córdoba, basada en:

- ✓ **Implementar Planes de Crecimiento:** las evaluaciones del desempeño serán de gran ayuda para conocer en qué punto se encuentra cada empleado y qué necesita para evolucionar. Su objetivo es mejorar las habilidades de los servidores públicos comprometido con la entidad, y hacerle partícipe directamente del crecimiento de ésta.
- ✓ **Escucha a tus empleados para evitar la fuga de cerebros:** Escuchar a los empleados para conocer sus necesidades es básico para evitar la fuga de cerebros. Para conseguirlo, y sobre todo si hablamos de entidades grandes deberemos

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 22 de 25

asegurarnos de que existen los canales de comunicación adecuados. Y no solo esto, sino que se conocen y que se sepan utilizar. Obviamente no basta con oír, sino que se trata de escuchar y hacer algo al respecto para cubrir sus demandas. Es la mejor manera de conocer la fuente de sus insatisfacciones laborales y tomar medidas al respecto.

- ✓ **Cuida el clima laboral y evita la fuga de talentos:** Velar por un clima saludable será fundamental para evitar la fuga de talentos. Hacerlo mejorará la productividad, pero también el sentimiento de pertenencia a la empresa en los empleados y su compromiso. El quid de la cuestión radica en hacer sentir al trabajador que su trabajo sirve para algo más que para mejorar los resultados de la entidad, y que se cuida de él.
- ✓ **Apuesta por la formación para evitar la fuga de talentos:** Para evitar la fuga de talentos conviene apostar por la formación de los servidores públicos y colaboradores de la entidad; esta, además, deberá ser continua y permitir a los empleados estar en constante proceso de aprendizaje, hacerlo les brindará la capacidad de estar preparados para afrontar nuevas realidades.

3.5. CAPACITACIÓN EN HABILIDADES ASOCIADAS A LA GESTIÓN DE SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO


Con el objetivo de promover mecanismos de prevención en Seguridad y Salud en el trabajo, se llevará a cabo un proceso de formación participativa en todos los niveles y tipos de vinculación laboral, orientado a contribuir a la gestión estratégica de la prevención del riesgo y sensibilizar en responsabilidades de autocuidado, prevención de accidentes, enfermedades laborales e identificación de peligros inherentes a cada actividad para mantener una vida saludable en el trabajo.

Para dar cumplimiento a este objetivo, se realizarán actividades de formación en las siguientes áreas: Promoción y prevención, Riesgo Psicosocial, Riesgo Biológico, Riesgo Biomecánico, Riesgo Cardiovascular, Riesgo Químico, Medio ambiente, Seguridad Industrial y Plan de Emergencias.

4. POLITICAS DE OPERACIÓN DEL PIC

El Plan de Formación y Capacitación de la Gobernación de Córdoba deberá tener en cuenta las siguientes políticas de operación para su desarrollo:

- ✓ Las necesidades de formación y capacitación se atenderán, a través de alianzas con otras entidades, contratación con instituciones de formación públicas o privadas, dependiendo del tipo de formación y el nivel de profundización.
- ✓ Se debe garantizar la contratación de personal que de soporte al desarrollo de las actividades directamente relacionadas con el PIC (incluye conferencistas, capacitadores o expertos temáticos, así como asesores, consultores y demás personal) que se requiera para la efectiva gestión del plan a través de empresas con idoneidad y experiencia.

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 23 de 25

- ✓ Los jefes inmediatos deberán promover la asistencia y retroalimentación del conocimiento.
- ✓ Fortalecimiento de la cultura del aprendizaje, la cual estará a cargo de todos los servidores públicos de la gobernación, el compromiso en los procesos de formación y la gestión del conocimiento es compartido, entre todos los niveles.
- ✓ Los funcionarios que requieran el pago de inscripciones para realizar capacitaciones deberán surtir el trámite establecido para su autorización y una vez realizada deberán aportar la constancia de su asistencia, diploma o certificación que acredite la participación a los eventos de capacitación.
- ✓ Los servidores públicos y colaboradores deberán asistir ya sea presencial o virtual a las formaciones y capacitaciones a las cuales sean convocados y cumplir con su desarrollo y finalización.
- ✓ Es de obligatorio cumplimiento la asistencia a las jornadas de inducción, reinducción y entrenamiento en los puestos de trabajo a los que sean citados por parte de la Dirección de Personal y deberán realizar la evaluación de estas jornadas.
- ✓ Los servidores públicos deberán reportar mensualmente a la Dirección de Talento Humano los eventos de formación y capacitación que realizan a través de la Red Institucional de Capacitación y de empresas públicas y privadas, ya sean virtuales o presenciales.


5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Una vez realizada la contratación para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se construirá un cronograma de actividades, que contará con seguimiento permanente. El seguimiento se hará mensualmente y permitirá los ajustes necesarios, con el fin de optimizar los recursos y el tiempo de ejecución.

Los eventos de formación y capacitación que se contraten deberán ser evaluados por los servidores públicos, a través de una encuesta al finalizar el evento de capacitación; para el caso cuando la capacitación sea externa se solicitará a la entidad y/o empresa, el envío del listado de asistencia o certificados si es del caso.

Se realizarán informes trimestrales del avance en el desarrollo del plan y se evaluará el cumplimiento de acuerdo con el plan operativo y el cronograma. Para la evaluación del Plan de Formación y Capacitación de la Gobernación de Córdoba se tendrán en cuenta los siguientes indicadores:

Nombre del Indicador	Fórmula	Frecuencia
----------------------	---------	------------

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PLAN		CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION		VERSIÓN: 2
			FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		Página 24 de 25

Eficiencia (impacto) del PIC	(Servidores públicos que fortalecieron sus competencias a través de la capacitación/Total de servidores públicos capacitados)	Semestral
Eficacia (cobertura) del PIC	(Número de personas que asistieron a la capacitación/Número de personas invitadas)	Semestral

12. DIVULGACION Y SOCIALIZACION

Una vez aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo, se remitirá a la Dirección Técnica de Sistemas para su publicación en la página web de la Gobernación de Córdoba www.cordoba.gov.co.

La socialización la realizarán la Dirección de Talento Humano y la Dirección de Prensa y Comunicaciones de la gobernación, a través de correos electrónicos institucionales a cada funcionario, de los boletines Internos y cuando sea el caso circular dirigida a los jefes de cada dependencia invitando a participar y a socializar con todos sus equipos las formaciones y capacitaciones.

13. CRONOGRAMA PIC

CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN												
Mes Actividad	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
INDUCCION												
ENTRENAMIENTO PUESTO DE TRABAJO												
CAPACITACION - SIN COSTO												
CAPACITACION - CON COSTO												
REINDUCCION												
EVALUACION Y SEGUIMIENTO												

	PLAN	CODIGO: GTH-PL2
	FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
		FECHA: 02/01/2024
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 25 de 25

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	CAMBIOS REALIZADOS
1	2 de enero 2024	Creación del documento

Elaborado Por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
Cargo: Profesional Especializado Diana Catherine Dueñas Castillo	Cargo: Directora de Talento Humano XXXXXXXX Cargo: Secretario de Gestión Administrativa XXXXXXXX	Comité Institucional de Gestión y Desempeño Dr. Erasmo Zuleta Bechara Gobernador Secretario