

*“Si tenemos servidores públicos y colaboradores que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”. PNFC 2020-2030*

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION GOBERNACIÓN DE CÓRDOBA

Enero 2022

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 1 de 30

## Contenido

INTRODUCCIÓN.....	2
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. OBJETIVO GENERAL.....	7
2.1. Objetivos Específicos .....	7
3. PROPÓSITO .....	7
4. ALCANCE.....	8
4.1. Beneficiarios.....	8
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS .....	8
6. EJES TEMÁTICOS.....	12
6.1. Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación .....	12
6.2. Eje 2. Creación de Valor Público .....	14
6.3. Eje 3. Transformación Digital.....	15
6.4. Eje 4. Probidad y Ética De Lo Público.....	16
7. EVALUACIÓN PIC VIGENCIA 2021 .....	16
8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	20
9. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	23
9.1. INDUCCIÓN .....	23
9.2. REINDUCCIÓN .....	23
9.3. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO.....	24
9.4. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.....	24
10. POLITICAS DE OPERACIÓN DEL PFC .....	27
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	28
12. DIVULGACION Y SOCIALIZACION.....	29
13. CRONOGRAMA PFC.....	30

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 2 de 30

## INTRODUCCIÓN

Las nuevas dinámicas y necesidades sociales que presenta el mundo global, requiere que la administración pública demande 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. 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 estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos relacionados con la gestión del talento humano, basados en la normatividad para los procesos de selección, bienestar y capacitación, en busca de personas idóneas que harán parte del servicio público a través del mérito, el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores vinculados, la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundamentada en valores y principios como la integridad y la productividad; como lo cita el Departamento Administrativo de la Función Pública en su Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 *“si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”*.

En el mismo sentido el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2021 establece en su pacto número 5 literal D *“La innovación pública busca nuevas maneras para crear valor público, es decir, valor compartido por todos. Para lograrlo, los procesos de innovación pública se enfocan en abordar desafíos públicos de alta complejidad e incertidumbre, al explorar y probar alternativas para aprender con la mayor eficiencia posible hasta encontrar soluciones efectivas que puedan escalarse”*; por esta razón en la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar los procesos y procedimientos de innovación del Estado. Promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener y es por esta razón que, en materia de capacitación y formación de los servidores públicos, el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de competencias para el futuro, es necesario para dinamizar los procesos innovadores que el Estado requiere.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 3 de 30

La Gobernación de Córdoba fundamenta el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022 en los lineamiento del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 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, estos son: la innovación y gestión del conocimiento, la transformación digital, la creación de valor público y la probidad y ética de lo público, 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 en el Estado y sus instituciones.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 4 de 30

## 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 115 de 1994:** Por la cual se expide la Ley General de Educación.

**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

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 5 de 30



Fuente: Plan Nacional de capacitación y formación 2020 – 2030

**Ley 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. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en julio de 2021.

**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.

**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 parágrafo 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.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 6 de 30

**Decreto 1083 de 2015:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario única del Sector de la Función Pública.

**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 1º 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.

**Decreto 051 de 2018:** por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

**Ley 1952 de 2019:** Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se deroga la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.

**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 3º “Literal g) del artículo 6º 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”.*

**Resolución 104 de 2020:** por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, emanada del Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030** del Departamento Administrativo de la Función Pública.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 7 de 30

## 2. OBJETIVO GENERAL

Impulsar, fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Gobernación de Córdoba, a través de actividades de formación, capacitación y entrenamiento, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos promoviendo una cultura centrada en la innovación, la transparencia y el usuario, orientada en beneficio de las metas y resultados institucionales.

### 2.1. Objetivos Específicos

- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos desde el Ser, Saber y Hacer.
- ✓ 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 2020 – 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”.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 8 de 30

#### 4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la Gobernación de Córdoba, vigencia 2022, 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 empleos 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 corporativas 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 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

**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

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 9 de 30

manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

**Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos 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).

**Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

**Educación:** 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 rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

**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).

**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 Educación Informal; 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).

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 10 de 30

**Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

**Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

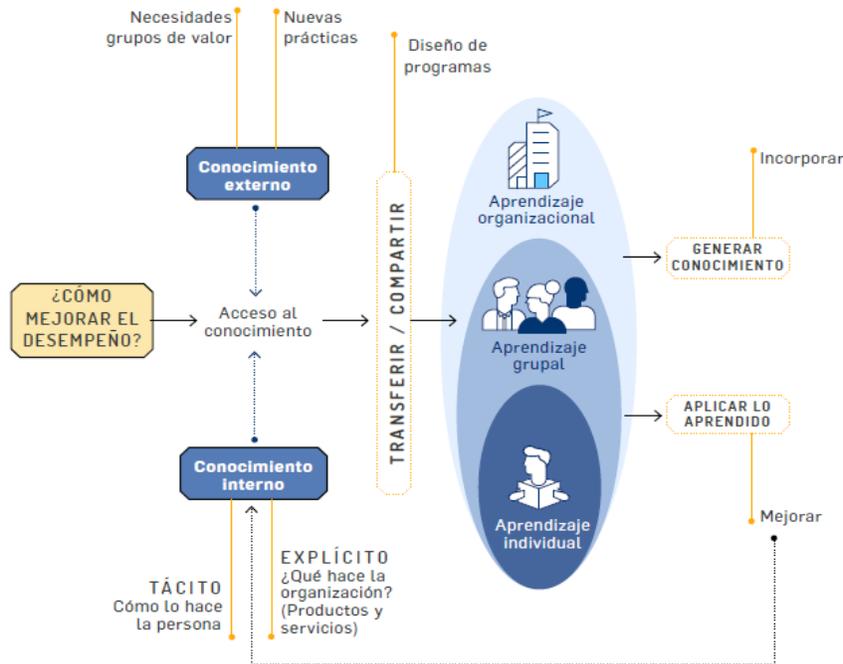
**Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

**Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

**Programas de aprendizaje:** Procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (Plan Nacional de Formación 2020-2030).

El PNFC 2020-2030 establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores el esquema de **aprendizaje organizacional** para entidades públicas, el cual se presenta a continuación:

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 11 de 30



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2017

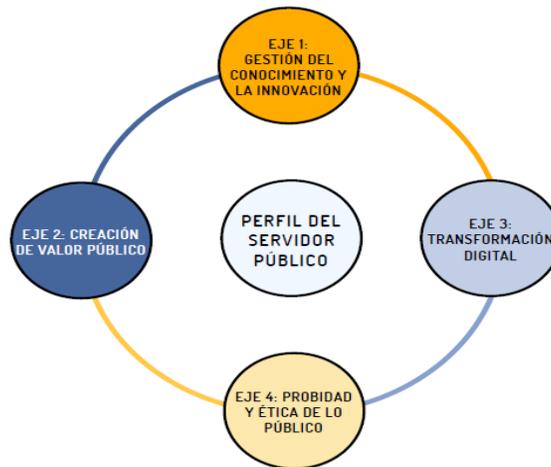
El esquema representa la dinámica de aprendizaje organizacional que se da tanto en entidades públicas como privadas, pues cada parte del esquema surge a partir de la capacidad individual del servidor público, un proceso tácito, y que busca convertirse en un conocimiento explícito a través de la transferencia de conocimiento y de la creación de un sistema de gestión del conocimiento. Como resultado de este esquema los productos y servicios que se generan en el sector público son creados a partir del trabajo colectivo y por ello es necesario como primer paso priorizar, potenciar, desarrollar e identificar las necesidades de la organización de acuerdo con su misión.

La capacitación y formación debe ser considerada como un pilar estratégico en la gestión del talento humano y en el desarrollo y crecimiento organizacional y no como una responsabilidad normativa que se debe asumir. El aprendizaje organizacional parte del aprendizaje individual y para ello hay que adelantar un proceso de detección de necesidades de formación en la entidad y contar una selección actualizada de competencias laborales para el futuro. Es necesario también un cierre de brechas entre las habilidades, conocimientos y actitudes del servidor, y aquellas que requiera específicamente para su cargo y buscar de manera activa que el aprendizaje se salga del modelo tradicional de enseñanza y que pueda tenerse un método mucho más dinámico y basado en la experiencia, fomentando la motivación, la participación, la investigación y la aplicación de nuevos conocimientos.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 12 de 30

## 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 2020-2030, en donde se incorporan cuatro 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.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública y ESAP 2020

### 6.1. Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Uno de los activos más importante de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

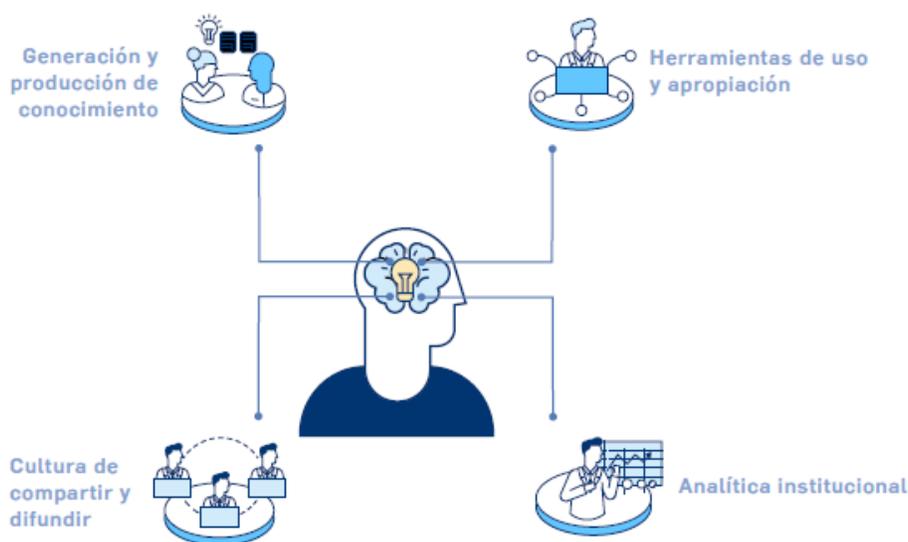
Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 13 de 30

implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...) (Función Pública 2020).

### Componentes de la Gestión del Conocimiento y la Innovación



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

**Generación y producción:** la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

**Herramientas para el uso y apropiación:** el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

**Analítica institucional:** El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

**Cultura de compartir y difundir:** Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 14 de 30

del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

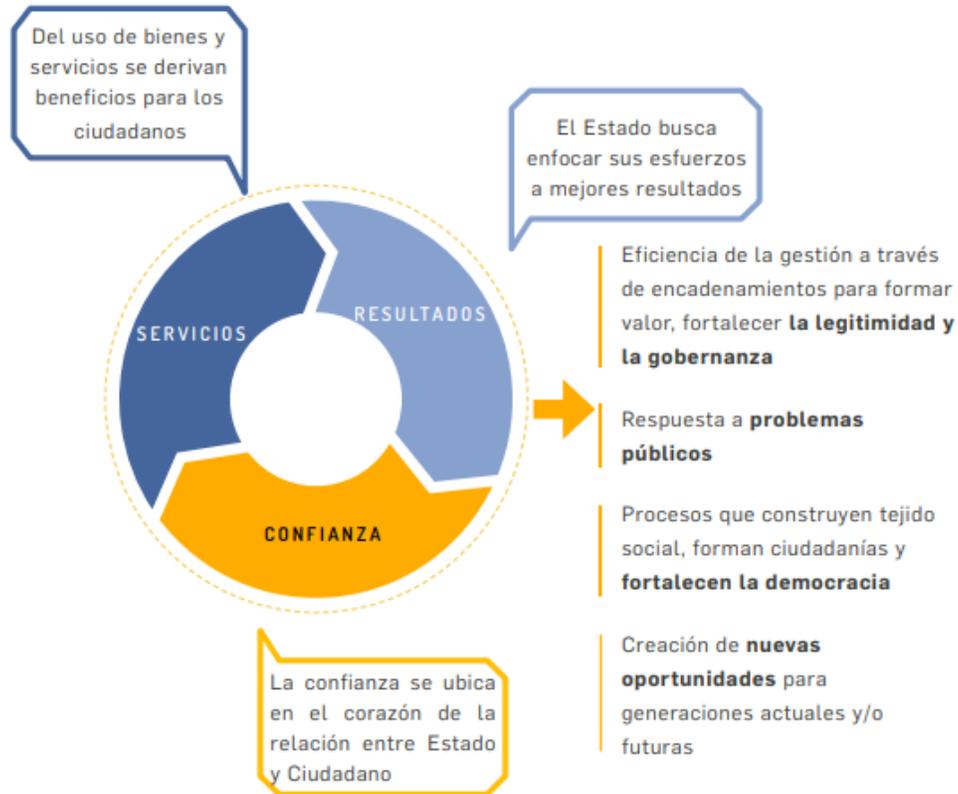
## **6.2. Eje 2. Creación de Valor Público**

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

### **Creación de valor público**

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 15 de 30



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública con base Moreno, M. 2009

### 6.3. Eje 3. Transformación Digital

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

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 esta transformación digital. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el

	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 16 de 30

momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

#### **6.4. Eje 4. Probidad y Ética De Lo Público**

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó, que la identificación es 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 (Bloom 1990: 23). 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 a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

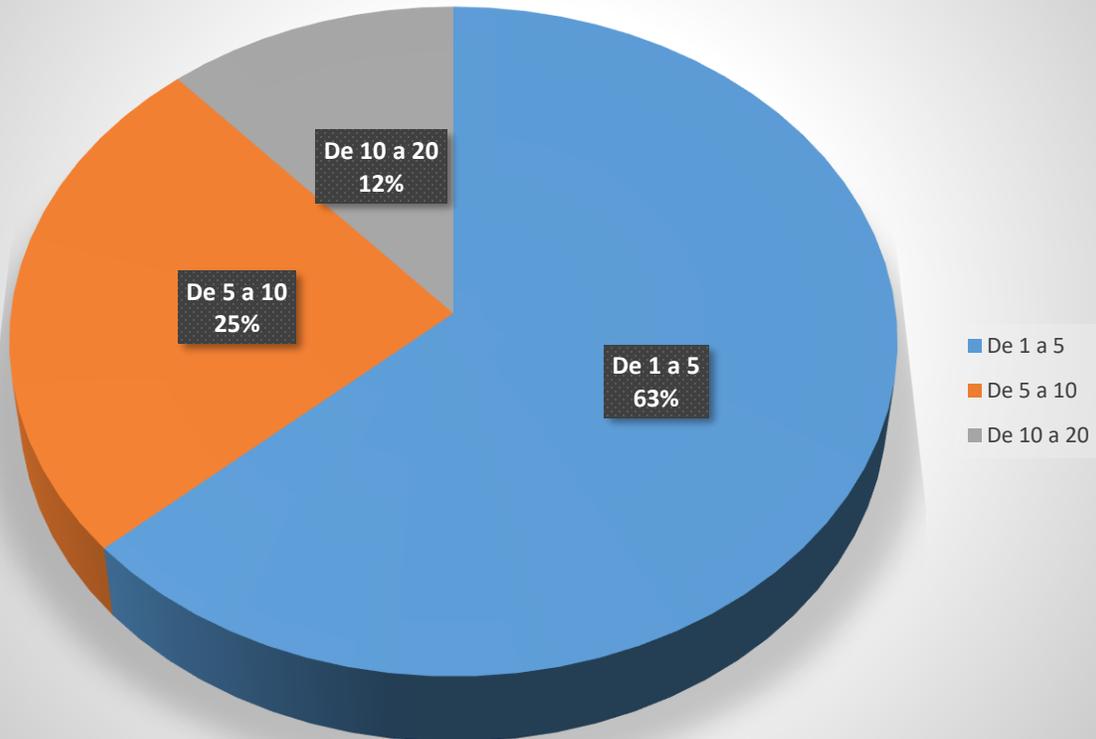
Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores 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. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

### **7. EVALUACIÓN PIC VIGENCIA 2020**

Esta evaluación se realizó a través de una Encuesta de Evaluación de cinco preguntas: tres con respuesta opcional, una con respuesta múltiple y otra con pregunta abierta; la cual fue enviada por los correos electrónicos institucionales a los funcionarios de la Gobernación de Córdoba y, fue diligenciada por 243 funcionarios tanto del nivel central como del sector de educación – administrativos.

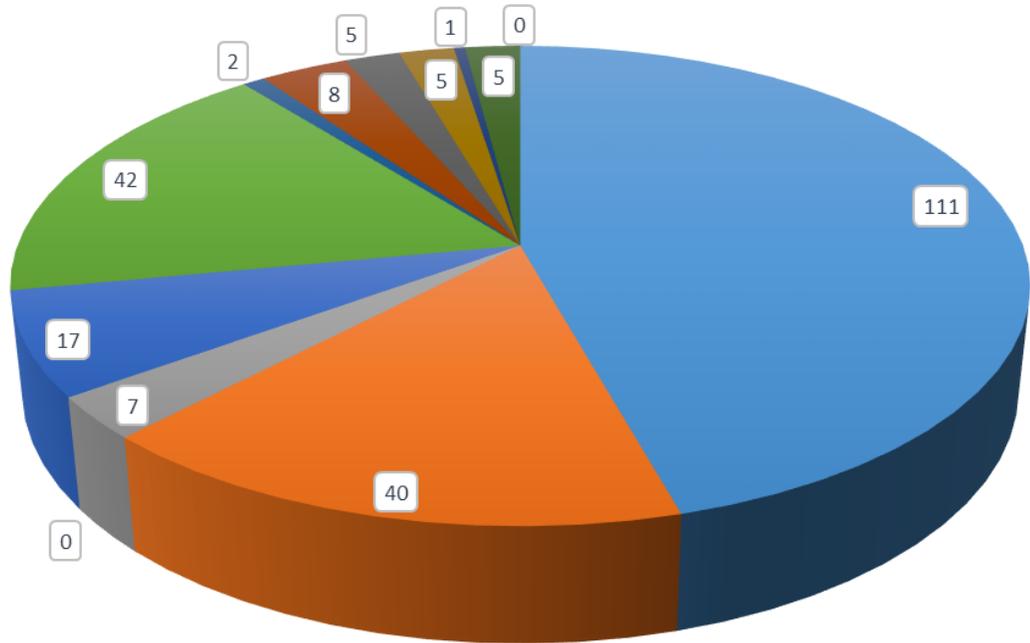
PLAN	CODIGO: GTH-PL2
FORMACIÓN Y CAPACITACION	VERSIÓN: 2
	FECHA: 28/01/2022
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Página 17 de 30

## 1. ¿A cuantas actividades de capacitación asistió en la vigencia 2021?



La grafica nos muestra que de los 243 funcionarios que respondieron la encuesta, el 63% de ellos (154) asistieron de 1 a 5 capacitaciones; el 25% de 5 a 10 capacitaciones (61), y el 12% de 10 a 20 capacitaciones, 28 funcionarios.

## 2. ¿De las siguientes entidades que ofrecieron actividades de capacitación, a cuales asistió?



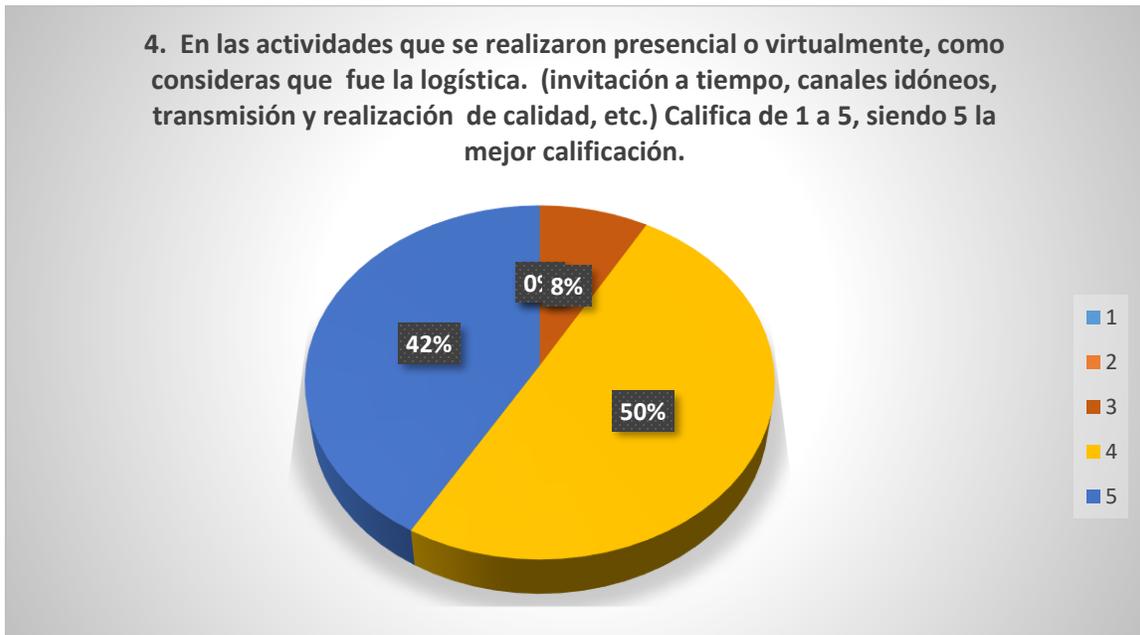
- Gobernación de Córdoba
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Departamento Nacional de Planeación
- Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA)
- Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)
- ARL Positiva
- Ministerios
- Universidades publicas o privadas
- Caja de Compensación Familiar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

De las capacitaciones convocadas por las diferentes entidades públicas y privadas, podemos observar que la mayoría de los funcionarios (111) asistieron a las capacitaciones brindadas por la Gobernación de Córdoba, seguidamente 42 funcionarios asistieron a las de la ARL Positiva y 40 funcionarios en tercer lugar a las que brindó el Departamento Administrativo de la Función Pública.

<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
	FECHA: 28/01/2022
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 19 de 30



De los 243 funcionarios encuestados, 29 funcionarios calificaron las actividades realizadas como regular, 115 las calificaron como buena (4), y 99 funcionarios las calificaron como excelente (5).



 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 20 de 30

Con relación a la logística, teniendo en cuenta factores como: invitación a tiempo, canal utilizado (herramienta tecnológica utilizada), calidad de la transmisión, etc., de los 243 funcionarios encuestados, a 20 les pareció regular (3), a 122 buena (4) y a 101 funcionarios que fue excelente (5).

En lo que respecta al impacto que las capacitaciones tuvieron en los funcionarios en el fortalecimiento de sus competencias laborales y comportamentales, los 243 funcionarios respondieron que tuvieron en ellos un impacto positivo y sugieren que estas se realicen con mayor frecuencia, especialmente en los temas que son transversales a todas las dependencias como son: contratación estatal, MIPG, SECOP II, entre otras.

De acuerdo al seguimiento realizado, durante los 2 semestres del 2021, 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 los 336 funcionarios a los cuales se les invitó a participar, el 72.32% (243) asistieron a los eventos de capacitación.

**INDICADOR DE AVANCE:** El porcentaje de avance del plan de la vigencia 2021, fue del 62%, ya que se pudo adelantar solo las capacitaciones organizadas por la propia entidad a través de sus dependencias y por el apoyo de la Red Interinstitucional de Capacitación, ya que no se contaron con los recursos para la contratación de empresas idóneas, ni para que los funcionarios pudieran asistir a seminarios o cursos sufragados por la entidad.

## **8. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022**

Para conocer las necesidades del Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Córdoba para la vigencia 2022, se aplicaron las encuestas de:

- ✓ Detención de Necesidades a partir de las Funciones: esta encuesta está dirigida a todos los servidores públicos de la entidad en sus diferentes niveles.
- ✓ Detención de Necesidades del Área o Dependencia: dirigida a los secretarios de despacho, jefes de oficina, directores y líderes de procesos.

Las encuestas fueron enviadas a través de los correos institucionales de cada funcionario de la entidad y se les orientaba la forma como debían diligenciarlas, 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:



<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
	FECHA: 28/01/2022
<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 21 de 30

<b>EJE 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	<b>EJE 2. Creación de Valor Público</b>	<b>EJE 3: Transformación Digital</b>	<b>EJE 4. Ética y Probidad de lo Público</b>
Comunicación asertiva	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	Seguridad Digital	Inteligencia Emocional
Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales (resoluciones, oficios, decretos, etc.)	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Gobierno Digital	Comunicación asertiva
Herramientas para estructurar el conocimiento	Lenguaje Claro	Manejo de tiempos	Lenguaje no verbal
Técnicas y métodos para manejo de agenda	Servicio al Ciudadano	Herramientas de seguimientos tecnológicas	Código de Integridad
Gestión de las tecnologías de la información	Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Sistema de Gestión Documental (MERCURIO)	Política de Conflictos de Intereses
Gestión documental	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en la tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante en la toma de decisiones	Apropiación y uso de la tecnología	Buenas prácticas en el ejercicio de gobernar
Análisis de indicadores y estadísticas	Formulación de Políticas Públicas	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	Convivencia y reconocimiento de la diversidad
Cultura organizacional orientada al conocimiento	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático	Comunicación y lenguaje tecnológico	Código Único Disciplinario

<b>EJE 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	<b>EJE 2. Creación de Valor Público</b>	<b>EJE 3: Transformación Digital</b>	<b>EJE 4. Ética y Probidad de lo Público</b>
--	---	--------------------------------------	--

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 22 de 30

Mecanismos para la medición del desempeño institucional	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas	Ética en el contexto digital y de manejo de datos	Política de Integridad
Trabajo en equipo	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que estable el modelo estándar de control interno (MECI)	Herramientas para el diseño de encuestas	Derechos Humanos
Diversidad de canales de comunicación	Construcción de Indicadores		Política Anticorrupción
Adaptación al cambio	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas		Estrategias de Comunicación y Educación
	SECOP ii		
	Seguridad Ciudadana		

Además de los temas definidos por las encuestas anteriormente mencionadas, se deberán realizar capacitaciones de las competencias (comportamentales y laborales) propias y comunes por nivel y por área o procesos transversales, 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 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 relación con el ciudadano
Competencias laborales área de proceso de planeación estatal

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 23 de 30

## 9. 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 2021:

### 9.1. 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 de Desempeño
- ✓ Situaciones administrativas
- ✓ Gestión Documental.
- ✓ Comunicación interna y externa
- ✓ Políticas de Atención al Ciudadano.

### 9.2. 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

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 24 de 30

cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se debe 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.

### **9.3. 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.

### **9.4. CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN**

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 25 de 30

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 cuatro ejes temáticos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética en los Público.

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 se desarrollará con los siguientes recursos metodológicos:

**Apoyo Interinstitucional:** La Gobernación de Córdoba contará con el apoyo de las siguientes entidades:

- ✓ Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública
- ✓ Archivo General de la Nación
- ✓ Departamento Nacional de Planeación
- ✓ Ministerios
- ✓ Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD)
- ✓ 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

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 26 de 30

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 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.
- ✓ **Sé líder, no jefe:** Tal y como apuntan los expertos, contar con un buen jefe influye directamente sobre nuestra salud. De hecho y en el lado contrario, uno malo puede causarnos problemas físicos, estrés laboral, ansiedad y un largo etcétera que no resulta difícil imaginar. Pero seamos más concretos: un jefe incompetente disparará nuestra frustración, mientras que uno mediocre producirá un escenario anodino. Un jefe tóxico creará un ambiente tan nocivo que instará a la rotación. Ser un buen líder se encuentra también relacionado con la comunicación horizontal que comentábamos, con el permitir a los empleados expresarse, con motivar a los equipos, incentivar a las personas y velar por su bienestar.
- ✓ **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.
- ✓ **Desarrolla políticas de bienestar:** Con políticas de bienestar nos referimos justo a esto, a iniciativas que fomenten la felicidad y el bienestar tanto físico como mental de los empleados y abarca todas aquellas medidas destinadas a mejorar la productividad a través de la implantación de programas saludables que propendan por el desarrollo integral del empleado y también de su núcleo familiar.
- ✓ **Motiva a tus trabajadores:** Motivar a tus trabajadores y hacerles formar parte de los proyectos que se desarrollan, es otra manera de evitar la fuga del talento humano. Aquí no podemos perder de vista los dos tipos de motivación que existen: **Motivación intrínseca:** la que surge de la satisfacción que genera ejecutar una tarea correctamente. Está relacionada con las competencias de la persona. Razón de más para proporcionarle las herramientas necesarias para que crezca. **Motivación extrínseca:** la que proviene de fuera, de una tercera fuente (en este caso del responsable de equipo). Por otra parte, la motivación laboral influye directamente sobre el rendimiento de los trabajadores. Cuando un trabajador siente que su empresa se preocupa por él, aumenta su implicación con ella e intenta llegar a sus objetivos y cumplir con las metas.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 27 de 30

- ✓ **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.
- ✓ **Sé justo, establece un plan de incentivos:** Es recomendable que lleves a cabo revisiones anuales, puedes ligarlas a objetivos y establecer un plan de incentivos si lo crees conveniente de acuerdo a la normatividad.
- ✓ **Formación Líderes Innovadores:** Durante la vigencia se deberán adelantar capacitaciones para los funcionarios del nivel directivo y asesor de conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, con el fin de desarrollar en ellos capacidades para el liderazgo efectivo en el ejercicio de sus funciones, las cuales girarán en los siguientes ejes de acción:
  - Capacidad para influir e inspirar a las personas y a los equipos de trabajo.
  - Capacidad para asegurar la ejecución efectiva de estrategias y los resultados.
  - Capacidad para transformar la lógica institucional en virtud de los constantes cambios del entorno y el macro contexto.
- ✓ **Proyectos de Aprendizaje en Equipo:** Es aquel conjunto de actividades de formación y capacitación programadas y desarrolladas para satisfacer necesidades de aprendizaje y de competencias que mejoren el servicio. Son acciones programadas y desarrolladas por equipos internos de trabajo. Son de obligatorio cumplimiento en todas las dependencias de la Función Pública con el fin de fortalecer las habilidades de los servidores y de compartir conocimiento.
- ✓ **Programa de Bilingüismo:** El objetivo del Programa de Bilingüismo es capacitar a los servidores públicos en el idioma Inglés, mediante clases virtuales dictadas a través de la Plataforma Sofía Plus del Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y de Programa de Inglés que adelanta la Caja de Compensación de Córdoba (COMFACOR) dirigido a adultos, jóvenes y niños. La Gobernación de Córdoba adelantará las campañas de socialización de la oferta de estas dos entidades para que los servidores públicos y su núcleo familiar conozcan y se interesen en adelantar estas capacitaciones ya que se convierten en vehículos de comunicación, interacción, generación de oportunidades y desarrollo.

## 10. 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:

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 28 de 30

- ✓ Las necesidades de formación y capacitación se atenderán, a través de alianzas con otras entidades, contratación con instituciones de formación públicas o privada, depende 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.
- ✓ 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 Personal 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.
- ✓ Se suscribirán convenios con universidades, institutos, etc., para realizar capacitaciones de educación no formal, así mismos convenios para lograr descuentos para los funcionarios en educación formal como pregrado, postgrados, maestrías y doctorados.

## 11. 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 se externa se solicitará a la entidad y/o empresa, el envío del listado de asistencia o certificados si es del caso.

La evaluación del Plan de Formación y Capacitación de la Gobernación de Córdoba será semestralmente a través de los siguientes indicadores:

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>	CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>	VERSIÓN: 2
		FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	Página 29 de 30

Nombre del Indicador	Fórmula	Frecuencia
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](http://www.cordoba.gov.co).

La socialización la realizarán la Dirección de Personal 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.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	<b>PLAN</b>		CODIGO: GTH-PL2
	<b>FORMACIÓN Y CAPACITACION</b>		VERSIÓN: 2
			FECHA: 28/01/2022
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		Página 30 de 30

### 13. CRONOGRAMA PIC

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

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION	FECHA	CAMBIOS REALIZADOS
1	28 de enero 2021	Creación del documento
2	28 de enero de 2022	Actualización de cronograma

Elaborado Por:	Revisado Por:	Aprobado Por:
<b>Cargo: Profesional Especializado</b>	<b>Cargo: Coordinador de Calidad</b>	<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>
<b>Cargo: Director Administrativo de Personal</b>	<b>Cargo: Director Administrativo de Personal</b>	<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>
<b>Alba Sofía Sánchez Mejía</b>	<b>Maura Viloria Gómez</b>	<b>Orlando David Benítez Mora</b>
Firma: 	Firma:	Firma:
	<b>Juanita Nieto Guzmán</b>	<b>Camilo Mejía Padilla</b>
	Firma:	Firma: