
 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-P7
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	VERSIÓN: 04
		FECHA: 26/12/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA 1 de 9

1. OBJETIVO


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, en beneficio de las metas y resultados institucionales.

2. DEFINICIONES

- **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.
- **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:** De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 en el artículo 2.2.4.2 “Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2023-2030).
- **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 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-P7
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	VERSIÓN: 04
		FECHA: 26/12/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA 2 de 9

- **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 atender, 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).
- **Entrenamiento:** En el marco de la 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 conocimientos, 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, 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).
- **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. (Plan Nacional de Formación 2023-2030).
- **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 las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. (Plan Nacional de Formación 2023-2030).
- **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. (Plan Nacional de Formación 2023-2030).

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-P7
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	VERSIÓN: 04
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 26/12/2023
		PÁGINA 3 de 9

- **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. (Plan Nacional de Formación 2023-2030).

3. RESPONSABLE

El profesional especializado líder del Plan Institucional de Capacitación - PIC de la Dirección Talento Humano es el responsable del procedimiento.

4. GENERALIDADES O POLÍTICAS DE OPERACIÓN:

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 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.


▪ 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.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

▪ EJE 2. Territorio, vida y ambiente.

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO	CÓDIGO: GTH-P7
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)	VERSIÓN: 04
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 26/12/2023
		PÁGINA 4 de 9

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

▪ **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 2023²⁹, 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).

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

▪ **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 las servidoras y los servidores públicos del país 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.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-P7
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)		VERSIÓN: 04
			FECHA: 26/12/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA 5 de 9


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).

▪ **Eje 6. Habilidades y competencias.**


A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

5. CONTENIDO


No.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	RESPONSABLE	DOCUMENTOS Y REGISTROS
1	Elaborar anualmente antes de finalizar la vigencia, el proyecto de encuesta de necesidades de capacitación y el proyecto de circular para requerir a todos los funcionarios su diligenciamiento.	Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Registro: Proyecto de encuesta de necesidades de capacitación Proyecto de circular
2	Aprobar los proyectos de encuesta de necesidades de capacitación y de circular en donde se solicita el diligenciamiento. En caso de presentar observaciones, regresar para su ajuste.	Director(a) Talento Humano	Registro: Encuesta de necesidades de capacitación Circular
3	Enviar por correo electrónico la encuesta de necesidades de capacitación, por dependencia o por funciones del cargo, a todos los servidores públicos.	Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Registro: Correos electrónicos
4	Enviar por correo electrónico a todos los funcionarios la Encuesta de evaluación del PIC del año inmediatamente anterior.	Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Registro: Correos electrónicos
5	Realizar la tabulación de las encuestas para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia actual.	Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Registro: Tabulación de encuestas

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-P7
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)		VERSIÓN: 04
			FECHA: 26/12/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA 6 de 9

No.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	RESPONSABLE	DOCUMENTOS Y REGISTROS
6	Elaborar el proyecto del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia actual, a partir de los resultados de las encuestas, las metas institucionales y los lineamientos del orden nacional.	Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Documentos: Guía para la formulación del PIC (DAFP) Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030 (DAFP) Resultado de la tabulación Registro: Proyecto Plan Institucional de Capacitación (PIC)
7	Aprobar el proyecto de Plan Institucional de Capacitación (PIC).	Director(a) Talento Humano	Registro: Plan Institucional de Capacitación (PIC)
8	Presentar anualmente el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para aprobación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD), de acuerdo con el cronograma establecido. En caso de presentar observaciones, regresar para su ajuste.	Director(a) Talento Humano Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Registro: Acta de Aprobación
9	Enviar mediante correo electrónico a la Dirección Técnica de Sistemas el PIC de la vigencia actual, aprobado por el CIGD, para su publicación en la página web de la entidad antes del 31 de enero de cada vigencia, de conformidad al Decreto 612 de 2018. Nota: el PIC enviado deberá haber surtido el proceso de participación ciudadana establecido en la normatividad.	Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Registro: Enlace de publicación
10	Planear la logística de cada evento de capacitación (capacitador, lugar, fecha del evento y recursos necesarios)	Profesional Especializado (Dirección Talento Humano) / Responsable de la dependencia que brinda la capacitación	Registro: Formato listado de asistencia GTH-P1-F3 Evidencias fotográficas
11	Divulgar y socializar presencialmente, por WhatsApp o por correos electrónicos a todos los funcionarios y	Profesional Especializado	Registro:

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-P7
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)		VERSIÓN: 04
			FECHA: 26/12/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA 7 de 9


No.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	RESPONSABLE	DOCUMENTOS Y REGISTROS
	contratistas sobre las diferentes actividades del PIC, las cuales se realizan con el apoyo de la Escuela virtual del Estado colombiano (ESAP, Función Pública, DNP, Ministerios, ente otros), de empresas privadas (universidades, institutos, Comfactor, entre otros.) y las que organice la gobernación a través de sus diferentes dependencias.	(Dirección Talento Humano)	Mensajes de difusión vía WhatsApp Correos electrónicos Circulares
12	Ejecutar las actividades de capacitación de acuerdo con lo estipulado en el PIC.	Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Registro: Formato listado de asistencia GTH-P1-F3 Evidencias fotográficas
13	Apoyar el desarrollo de las actividades de capacitación internas de cada dependencia (presenciales o virtuales) mediante la difusión de la convocatoria, ejecutadas por los profesionales líderes de procesos.	Líderes de proceso / Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Registro: Mensajes de difusión vía WhatsApp Correos electrónicos Circulares
14	Elaborar el proyecto de circular para solicitar a todas las dependencias el reporte de las capacitaciones internas o externas realizadas por cada líder de proceso, con sus soportes y evidencias.	Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Registro: Proyecto de circular
15	Revisar proyecto de circular para solicitar el reporte de las capacitaciones internas. En caso de identificar observaciones, regresa para ajustes.	Director(a) Talento Humano	Registro: Circular
16	Aprobar mediante firma el proyecto de circular para solicitar el reporte de las capacitaciones internas. En caso de identificar observaciones, regresa para ajustes.	Secretario de Gestión Administrativa	Registro: Circular
17	Elaborar el proyecto de circular para solicitar a los funcionarios el reporte mediante radicado a través del gestor documental (mercurio) de los certificados de asistencia a capacitaciones (cuando sea el caso) para el archivo en la respectiva carpeta de su historia laboral, al equipo de bienestar y capacitación; así como su reporte en el aplicativo SIGEP II.	Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Registro: Proyecto de circular
18	Revisar proyecto de circular para solicitar a los funcionarios el reporte de los certificados de asistencia a capacitaciones. En caso de identificar observaciones, regresa para ajustes.	Director(a) Talento Humano	Registro: Circular

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-P7
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)		VERSIÓN: 04
			FECHA: 26/12/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA 8 de 9

No.	DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES	RESPONSABLE	DOCUMENTOS Y REGISTROS
19	Aprobar mediante firma el proyecto de circular para solicitar a los funcionarios el reporte de los certificados de asistencia a capacitaciones. En caso de identificar observaciones, regresa para ajustes.	Secretario de Gestión Administrativa	Registro: Circular
20	Consolidar la ejecución de las actividades de capacitación en un informe de gestión, el cual se actualizará y reportará cuatrimestralmente de acuerdo con el plan de acción del área.	Delegado por proceso	No aplica
21	Organizar el archivo de gestión de acuerdo con las tablas de retención documental.	Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Registro: Archivo de gestión
22	Identificar y documentar las acciones de mejora conforme al procedimiento establecido en el Sistema de Gestión de la Calidad – SGC (cuando aplique).	Profesional Especializado (Dirección Talento Humano)	Registro: Acciones de mejora documentadas

6. NORMATIVIDAD

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 53: Por el cual el congreso expedirá el estatuto del trabajo.
- Ley 115 de 1994: Por la cual se expide la ley general de educación; norma completa.
- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, artículo XX numéales 15 y 16 artículo 189.
- 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. Titulo I.
- Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, en su artículo 81, el cual establece la modificación del artículo 194 de la Ley 1955 del 2019. Sistema Nacional de Cualificaciones
- 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 de 2005: Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004, artículo 65.
- Decreto 4661 de 2005: Por el cual se modifica el parágrafo 1° del artículo 70 del decreto 1227 de 2005.
- 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 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.

 DEPARTAMENTO DE CÓRDOBA	PROCEDIMIENTO		CÓDIGO: GTH-P7
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)		VERSIÓN: 04
			FECHA: 26/12/2023
	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA 9 de 9

- 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, norma completa.
- 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, normal completa.
- 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.
- Resolución 104 de 2020: Por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación, emanada del departamento administrativo de la función pública, norma completa.
- Plan nacional de formación y capacitación 2023 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

7. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción del cambio	FECHA
02	Se modifica la versión para adoptar la nueva imagen corporativa de la gobernación.” Escudo con la leyenda 60 años	26/06/2012
03	Se cambia escudo sin Inscripción de los 60 Años. Se actualiza el procedimiento y su estructura	04/11/2014
04	Se actualiza el procedimiento a los nuevos lineamientos, marco conceptual y legal de acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 DAFP, se ajustan actividades, se generan controles para reducir los riesgos del procedimiento, se actualiza la normatividad.	26/12/2023

Elaborado por: Diana Catherine Dueñas Castillo Cargo: Profesional Especializado	Revisado por: Liliana Andrade Durango Cargo: Directora de Talento Humano (E)	Aprobado por: Camilo Andrés Mejía Padilla Cargo: Secretario Técnico del Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	--