

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 1 de 25



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Firma			
Nombre			
Cargo			

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 2 de 25

1 TABLA DE CONTENIDO

- Introducción
- 1. Objetivos del PIC
 - 1.1 Específicos
- 2. Marco Normativo
- 3. Definiciones en materia de Capacitación
 - 3.1 Capacitación
 - 3.2 Educación Formal
 - 3.3 Educación para el trabajo y el desarrollo humano
 - 3.4 Educación Informal
 - 3.5 Formación
 - 3.6 Competencia
 - 3.7 Dimensión del Hacer
 - 3.8 Dimensión del Saber
 - 3.9 Dimensión del Ser
 - 3.10 Plan de Aprendizaje del Equipo
 - 3.11 Plan individual de Aprendizaje
- 4. Lineamientos Conceptuales Y Pedagógicos
 - 4.1 Conceptuales
 - 4.1.1. La Dimensión territorial y Nacional en la Política de Formación y Capacitación
 - 4.1.2. La Profesionalización del Empleo Público Eje de la Gestión Integral de los Recursos Humanos.
 - 4.1.3. Desarrollo de Competencias Laborales para la Gestión de la Calidad en el Sector Público
 - 4.1.4. Enfoque de la formación basada en competencias
 - 4.2 Lineamientos Pedagógicos
 - 4.2.1. La Educación Basada en Problemas
 - 4.2.2. El Proyecto de Aprendizaje en Equipo
- 5. Principios Rectores de la Capacitación
- 6. Estructura del Programa de Formación y Capacitación de la Gobernación del Huila
 - 6.1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN –RE INDUCCIÓN
 - 6.1.1. Conceptos
 - 6.1.2. Curso del Programa de Inducción Institucional
 - 6.1.3. Curso del Programa de Re Inducción Institucional

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 3 de 25

- 6.1.4. Objetivos
- 6.1.5. Componentes
- 6.1.6. Responsables
- 6.1.7. Contenidos
- 6.1.8. Diseño y Ejecución
- 6.1.9. Periodicidad

6.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION –PIC.

- 6.2.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación y formulación de PAE
- 6.2.2. Ejecución
- 6.2.3. Políticas de Capacitación
- 6.2.4. Modalidades de Capacitación
- 6.2.5. Obligaciones de los empleados respecto a la Capacitación.
- 6.2.6. Proyectos de Aprendizaje Institucional PAE

7. Control de cambios

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 4 de 25

INTRODUCCIÓN

la Secretaria General de la Gobernación del Huila, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en el Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005, normas hoy compiladas en el Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, y de conformidad con el artículo cuarto (4°) del Decreto 1567 de 1998 por medio del cual se define el concepto de capacitación en las entidades del sector público, el cual reza: *“Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”*

A su vez la ley 909 de 2004 vincula la capacitación de los empleados públicos con el desarrollo de competencias laborales, definiéndolas y estableciéndolas en el Decreto 2539 de 2005, concluyendo que la capacitación debe estar orientada al desarrollo de competencias para asumir los nuevos retos que impone el quehacer institucional, al igual que los personales tanto en el mediano, como en el largo plazo.

El aprendizaje para el desarrollo de competencias requiere la aplicación efectiva de métodos que centren la formación y la capacitación en el papel activo de los empleados públicos, en sus capacidades para el desempeño de sus funciones en la identificación de brechas en sus competencias, en sus aprendizajes previos, en la solución de problemas de prestación de los servicios de la entidad, entre otros.

Se concluye entonces, que en toda entidad del Estado Colombiano existe la responsabilidad de velar por la adecuada inversión de sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

El Plan de Capacitación está concebido por la Gobernación, como una política institucional, mediante la cual se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 5 de 25

públicos, está orientado a fortalecer y potenciar las habilidades y destrezas, los valores y actitudes de los funcionarios para mejorar los niveles de competencia laboral, crecimiento y desarrollo personal.

Con el fin de priorizar las necesidades de capacitación para el año 2020, se desarrolló un proceso diagnóstico de necesidades de aprendizaje analizando los siguientes insumos:

- Encuesta de detección de necesidades, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación- PIC- 2020.

Finalmente, y con base en lo anteriormente expuesto, el área de Talento Humano presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC - 2020 de la Administración Central Departamental, teniendo previsto realizar jornadas de **RE INDUCCIÓN** de conformidad con los cambios que se han presentado en el Departamento, tales como los programas de **INDUCCIÓN** y las capacitaciones con la Red Institucional.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 6 de 25

1. OBJETIVOS DEL PIC

Desarrollar las competencias laborales de los empleados públicos de la Gobernación del Huila con el fin de incrementar su capacidad individual y colectiva, promoviendo el desarrollo integral de los Empleados Públicos y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales trazados por la Administración en su Plan de Desarrollo “HUILA CRECE” para la vigencia 2020-2023.

1.1. Objetivos Específicos

- Proveer de oportunidades de aprendizaje a los empleados públicos en temas específicos que contribuyan al mejoramiento del desempeño de sus cargos, atendiendo el diagnóstico de necesidades realizado.
- Promover el desarrollo de competencias que permitan dar solución a problemas laborales.
- Mejorar la capacidad de trabajar en equipo a fin de lograr el desarrollo integral de los servidores públicos.
- Multiplicar los conocimientos adquiridos por los profesionales de la Gobernación, en los diferentes procesos de formación en los que ha participado.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 7 de 25

2. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional De Capacitación –PIC-, se encuentra sustentado por la normatividad que rige a las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos Departamentales.

Constitución Política de Colombia. Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998. Por la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991 en donde se consagra el derecho a la capacitación laboral así: “Es una obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Ley 909 de Septiembre 23/2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 de Abril 21 de 2005 (art. 65 y Ss.). Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

Resolución No. 062 de agosto 4 de 2.017. Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Gobernación del Huila.

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

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.

Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 8 de 25

áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuenten la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 2.2.9.2 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

Artículo 2.2.9.3 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-Ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.

GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 9 de 25

3. DEFINICIONES EN MATERIA DE CAPACITACION

3.1 Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto en la educación para el desarrollo y el trabajo humano, 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 (art. 4, Decreto 1567 de 1998)

3.2 Educación Formal: “Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, o conducente a grados y títulos.

La educación formal se organizará en tres (3) niveles:

3.2.1 El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio;

3.2.2 La educación básica en una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos, la educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria en cuatro (4) grados, y

3.2.3 La educación media con una duración de dos (2) grados.

La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas pueden fundamentar su desarrollo en forma permanente.” (Capítulo I, Artículos 10 y 11, Ley 115 de 1994).

3.3 Educación para el trabajo y el desarrollo humano: “ 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 en el artículo 11 de esta Ley. La Educación para el trabajo y el desarrollo humano, se rige por los principios y fines generales de la educación establecidos en la presente Ley. Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 10 de 25

protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.” (Capítulo 2, Artículos 36 y 37 de la Ley 115 de 1994).

3.4 Educación Informal: “Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

El Gobierno Nacional fomentará la participación de los medios de comunicación e información en los procesos de educación permanente y de difusión de la cultura, de acuerdo con los principios y fines de la educación definidos en la presente Ley, sin perjuicio de la libertad de prensa y la libertad de expresión e información.

3.5 Formación: Consistente en los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

3.6 Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Art. 2 Decreto 2539 de 2005).

3.7 Dimensión del Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

3.8 Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

3.9 Dimensión del Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

3.10 Plan de Aprendizaje del Equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos,

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 11 de 25

materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los

Objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

3.11 Plan individual de Aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades del aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Conceptuales

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

Enfoque de la formación basada en Competencias: Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

4.1.1. La Dimensión territorial y Nacional en la Política de Formación y Capacitación

La formación y la capacitación de los empleados públicos deben contribuir a lograr la modernización del Estado y con ello a fortalecer la capacidad de gestión de las entidades estatales.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 12 de 25

4.1.2. La Profesionalización del Empleo Público Eje de la Gestión Integral de los Recursos Humanos.

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar el logro de los atributos de profesionalización del empleo público.

4.1.3. Desarrollo de Competencias Laborales para la Gestión de la Calidad en el Sector Público

La formación y la capacitación tienen como responsabilidad dentro de la gestión de la calidad, analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos. La formación y la capacitación deben definir en qué formar a los empleados para lograr dichos procesos y productos con calidad.

4.1.4. Enfoque de la formación basada en competencias

La política de formación y capacitación establece parámetros para que cada entidad desarrolle tanto las competencias laborales definidas previamente, en el proceso de identificación de competencias laborales, y diseño de manuales de funciones y requisitos, así como para que se desarrollen aquellas competencias que se requieren para resolver problemas o contingencias organizacionales de la realidad laboral en el cumplimiento de la misión, visión, metas, planes o estrategias institucionales.

4.2. Lineamientos Pedagógicos

El Aprendizaje basado en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el empleado desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 13 de 25

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario.

El objetivo de este instrumento es monitorear el proceso de aprendizaje que desarrolla cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

4.2.1. La Educación Basada en Problemas

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

4.2.2. El Proyecto de Aprendizaje en Equipo

Los equipos son una forma de organizar los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto incluye un plan de aprendizaje grupal e individual; los empleados dirigen autónomamente su aprendizaje atendiendo en forma integral las dimensiones del ser, el hacer y el saber, es decir, deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas) según sea el caso.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

La capacitación, en la Gobernación del Huila, deberá basarse en los siguientes principios de conformidad con lo dispuesto por el Decreto 1567 de 1998, a saber:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 14 de 25

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Gobernación del Huila.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 15 de 25

6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL HUILA.

La Gobernación del Huila a través de su Programa de Formación y Capacitación busca diseñar, programar y ejecutar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias que permitan mejorar el desempeño del funcionario y contribuir al logro de los objetivos institucionales y gestionar la cultura organizacional.

Por ello; el Plan Institucional de Capacitación se articula a las capacidades determinadas en la Gobernación del Huila, que orientan la cultura organizacional requerida y las cuales se describen a continuación.

6.1 PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y que buscan desarrollar en él habilidades gerenciales y de servicio público al suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

6.1.1 Conceptos

Inducción: Es el proceso dirigido a iniciar al empleado público en su integración a la cultura organizacional, durante los cuatros meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento de la inducción por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Los objetivos de la inducción serán los contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa.

Reinducción: Es el proceso dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en la Gobernación del Huila, la reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, en el momento que se produzcan cambios e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 16 de 25

administrativa. Los objetivos de la reinducción serán los contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa.

6.1.2. Curso del Programa de Inducción Institucional

El programa de inducción de la Gobernación del Huila tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Por esta razón, La Secretaria General a través del Área de Talento Humano lleva a cabo la iniciativa de un programa de inducción a través de un curso virtual que se impartirá cada vez que un servidor sea vinculado a la Gobernación del Huila.

Para el desarrollo de la Inducción, los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

- RESEÑA HISTORICA DEL DEPARTAMENTO
- INFORMACIÓN INSTITUCIONAL (Misión, visión, Plan de desarrollo departamental, código de ética, código de buen gobierno, política y objetivos de del S.G.I., Sedes.)
- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL (Organigrama, Gobernador y equipo de gobierno y mapa de procesos)
- RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
- PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
- SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG - SST)
- RÉGIMEN DISCIPLINARIO (Derechos, deberes, prohibiciones, faltas y sanciones, delitos contra la administración pública.)
- OPERATIVIDAD Y HERRAMIENTAS DE MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN –MIPG
- FUNCIONES DEL CARGO A DESEMPEÑAR
- PROCESO COMUNICACIONES OFICIALES
- CATALOGO DE SERVICIOS TIC

6.1.3. Curso del Programa de Reinducción Institucional

El programa de Reinducción Institucional de la Función Pública está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 17 de 25

cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Departamento.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 CAPITULO II)

Por lo anterior, el programa de Reinducción en la Función Pública se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

Así las cosas, los temas relacionados para realizar la reinducción en el año 2020, son los siguientes:

- Modelo de Gestión Institucional
- Capacitación en Sistemas de información vigentes
- Actualización Normativa.
- Gestión Documental

6.1.4. OBJETIVOS

Construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios con la Administración y el quehacer institucional de la Gobernación, desde la vinculación a los cargos respectivos y en la ejecución diaria de su labor, así como velar por el fortalecimiento de la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle la formación necesaria para el mejor conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo mediante el programa de inducción – reinducción, y de esta forma instruir, socializar y hacer visibles los valores institucionales.

ESPECIFICOS

1. Generar sentido de pertenencia hacia las metas institucionales de la Gobernación.
2. Afianzar el concepto de autonomía de la Institución y el sentido de lo público como una responsabilidad de los servidores públicos al servicio de la Gobernación.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 18 de 25

3. Contribuir al proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la Gobernación y afianzar su formación ética como servidor público.
4. Integrar a los servidores públicos en los espacios de participación y convivencia a través de las actividades culturales, lúdicas y recreativas.
5. Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la Misión Institucional, así como de los cambios en las funciones de las dependencias o de los puestos de trabajo.
6. Poner en conocimiento de los servidores públicos, las normas y las decisiones adoptadas para lograr una gestión administrativa óptima.
7. Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer.
8. Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
9. Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos del Departamento a través de las capacitaciones programadas.

6.1.5. COMPONENTES

De acuerdo con los objetivos a cumplir, pueden existir los siguientes componentes para este programa:

Inducción Misional. Se refiere a la razón de ser de la GOBERNACION a través de su historia y naturaleza, al igual que el rol de sus servidores públicos al servicio de la GOBERNACION. Este tipo de inducción será impartida a todos los servidores públicos que ingresan a la Gobernación por primera vez.

Inducción en el puesto de trabajo. En este tipo de inducción las dependencias deben prestar atención a la socialización del empleado en su sitio de trabajo y a las indicaciones técnicas básicas para el óptimo desempeño de las funciones del cargo.

6.1.6. RESPONSABLES

El Área de gestión del Talento Humano de la Gobernación del Huila, se encargará de consolidar los contenidos temáticos del programa de inducción (incluidos todos sus componentes: misional, inducción en el puesto de trabajo y reinducción), articulando y liderando la ejecución de las actividades del programa de Inducción y Reinducción, con el apoyo de los líderes de los diferentes macro procesos definidos dentro de la Institución.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 19 de 25

La Inducción en el puesto de trabajo será una actividad de obligatorio cumplimiento, siendo ésta, responsabilidad del jefe funcional del empleado.

La ejecución del programa de formación y capacitación laboral en la Gobernación se llevará a cabo de acuerdo con la naturaleza, misión y visión desarrolladas a partir de sus particularidades en consonancia con el Plan de Desarrollo Institucional, al igual que el de Gestión de la Administración.

6.1.7. CONTENIDOS

El Programa de Inducción Institucional Para todos los casos se incluirán como mínimo:

PRIMER DIA:

1. Saludo de Bienvenida a la Institución a cargo del área de Gestión del Talento Humano.
2. Presentación del Plan Estratégico (Misión, Visión, Objetivos estratégicos, objetivos misionales, Plan de Desarrollo Institucional y Plan de gestión de la Administración), a cargo del Departamento del Huila.
3. Introducción (la Institución, Historia, Estructura Organizacional, comités, estructura administrativa de la Administración de la Gobernación, funciones y competencias), a cargo del área de Gestión de Talento Humano.
4. Gestión Ética (Código de ética y buen gobierno, los deberes, derechos y obligaciones como servidores públicos al servicio de la Gobernación del Huila.
5. Políticas y programas en materia de salud ocupacional, derechos y deberes en cuanto a la afiliación al sistema general de riesgos profesionales y procedimientos para el manejo de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a cargo del área de Gestión del Talento Humano.
6. Políticas en materia de Bienestar Laboral en la Gobernación del Huila y sistema salarial y prestacional.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 20 de 25

SEGUNDO DIA

- Situaciones Administrativas (Régimen del Empleado Oficial), a cargo del área Jurídica de la Administración.

- Ley 1952 de enero/2019 – Artículo 264. Con el fin de promover la capacitación, investigación, divulgación y publicación del contenido de la presente Ley, la Procuraduría General de la Nación podrá destinar hasta el 1% de su presupuesto al Instituto de Estudios del Ministerio Público.

6.1.8. DISEÑO Y EJECUCION

El Área de Gestión del Talento Humano de la Gobernación, es la responsable de la implementación y ejecución del programa de inducción – reinducción, el cual debe atender en su diseño a una metodología que fomente la participación obligatoria de los servidores públicos de la Gobernación, con una evaluación clara y sistemática que permita los ajustes requeridos.

Se iniciará una evaluación del programa de Inducción y presentarán un informe anual a la Administración, para su conocimiento y sugerencias en el mes de febrero de cada año, teniendo en cuenta variables tales como contenido, metodología, responsables, cobertura y sugerencias, entre otras.

6.1.9. PERIODICIDAD

El Área de Gestión del Talento Humano, como responsable de la ejecución del programa de Inducción, garantizará su realización permanente en los siguientes términos:

1. Las actividades de Inducción se ejecutarán como mínimo una (1) vez por semestre, salvo que no haya vinculación de nuevos servidores.
2. Las áreas responsables deben garantizar que los funcionarios participen en las actividades de Reinducción cada dos (2) años.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 21 de 25

3. Es responsabilidad del superior funcional la inducción y de ser necesario el entrenamiento en el puesto de trabajo. Siendo la primera actividad a la que asiste el funcionario, dejándose constancia de su participación en la hoja de vida del servidor.
4. El superior funcional de la dependencia asumirá la inducción en el puesto de trabajo del funcionario que ocupe el cargo por traslado o nueva vinculación, propiciando procesos de empalme entre los servidores, donde se incluyan entre otros la entrega de inventarios, bienes o suministros a cargo.

6.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC

“El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad”.

El PIC 2020 se formuló con base a la normatividad vigente y los lineamientos establecidos.

6.2.1. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y FORMULACION DE PAE

1. El Área de Gestión del Talento Humano de la Gobernación del Huila mediante instrumentos diseñados para tal fin, detectará las necesidades de aprendizaje para el desarrollo de competencias, los cuales se aplican a los servidores públicos de la Administración Central Departamental.
2. Una vez aplicadas las encuestas de expectativas, éstas son tabuladas por el área de Gestión de Talento Humano y sus resultados posteriormente analizados por esta misma área conjuntamente con los representantes de la Comisión de Personal de la Gobernación del Huila. A partir del análisis de las necesidades detectadas y los retos institucionales, se proponen prioridades de aprendizaje y posibles perfiles de equipos para proyectos de aprendizaje, con base en su relación directa con los planes y retos institucionales, entendido éstos como el conjunto de acciones programadas y

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 22 de 25

desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje en equipo formulados.

3. Consolidada la información el Secretario General o quien haga sus veces, posterior a la socialización con la Comisión de personal, se procede a sustentarlo ante el comité del MIPG.
4. Los líderes de áreas o proyectos conjuntamente con el área de Gestión de Talento Humano y con el apoyo de la Comisión de Personal de la entidad, priorizan las necesidades elaborando los perfiles de Proyectos de Aprendizaje PAE, al igual que establecer si existen temas transversales a la entidad, como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles de la organización, adicionalmente se debe observar qué temas y actividades de capacitación requieren financiación o apoyo tanto interno como externo.
5. La información expuesta anteriormente, se presenta para aprobación por parte del Secretario General de la Gobernación ante el Comité MIPG, asignando los recursos necesarios para estructurar y ejecutar el PIC.
6. Para la ejecución del PIC 2020 contenido en este documento, se analizaron las evaluaciones de desempeño, el informe ejecutivo anual del sistema de Control Interno, la identificación de temas de capacitación para proponer equipos potenciales para proyectos de aprendizaje; toda vez que durante el año 2019 al interior de la Administración, se promovieron procesos de capacitación a nivel individual a diferentes empleados de la entidad, quienes en algunos casos lideran procesos transversales, en temas relacionados con Contratación Estatal, Formulación de Proyectos, Mejoramiento Continuo (Taller de Indicadores), Pensión de Sobrevivencia y Pensión de Invalidez, Pensión de Vejez en los Regímenes de Prima Media (RPM) y Régimen de ahorro Individual con Solidaridad (RAIS), Novedades y Tendencias en Material Legal y Reglamentario y Jurisprudencial (Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario, adicionalmente se hizo gestión con el Sena y la Esap, para desarrollar capacitación, charlas y talleres en: a) Funciones, aspectos legales del comité de convivencia laboral, comunicación asertiva y resolución de conflictos, b) seminario en derechos humanos y derechos internacional humanitario, c) Régimen de prima media, d) historia laboral, e) ergonomía en la oficina, e) estilo de vida saludable a nivel personal

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 23 de 25

y familiar, f) aspectos legales, funciones y responsabilidades del COPPASST y trabajo en equipo, g) inglés básico nivel 1, h) seminario en estructura de los estados territoriales, i) Ley 1474 del 2011 y Decreto 124 de 2016, j) Introducción en el manejo de la plataforma Secop II, y Diplomado en Administración Pública.

El Plan Institucional de Capacitación, para el presente año se elabora de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta diagnóstica de necesidades de Capacitación, Incentivos, Bienestar Y Salud Ocupacional De Los Funcionarios de La Administración Central Departamental – año 2020, que por medio de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la encuesta de expectativa de los Planes de Bienestar, así como la medición de clima laboral, da como resultado los principales insumos para la realización del Plan.

6.2.2. EJECUCIÓN

1. El área de Gestión de Talento Humano de la Gobernación del Huila, informa mediante comunicado interno a las diferentes áreas la aprobación de proyectos y las acciones a seguir.
2. En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el responsable del área de Gestión de Talento Humano trabajará directamente con el empleado de enlace asignado por el área (comunicador), frente al cronograma y temas a desarrollar contenidos en el proyecto de aprendizaje en equipo y realizará el respectivo seguimiento.
3. Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación ante la Secretaria General, quien dará la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección, teniendo en cuenta los resultados arrojados en la encuesta.
4. Una vez el proceso sea aprobado por las partes, corresponde al área que formuló la necesidad de capacitación, considerar los términos de contratación correspondientes y adelantar los estudios, procedimientos y demás trámites.

6.2.3. POLITICAS DE CAPACITACION

1. Las solicitudes de capacitación, deben ser autorizadas por la Secretaria General de la Gobernación del Huila, teniendo en cuenta en primera instancia el diagnóstico de necesidades soportadas en la presente vigencia; a los recursos asignados y a la

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 24 de 25

participación por secretarías o departamentos y propendiendo por la pluralidad, austeridad y racionabilidad.

2. La asistencia a capacitación deberá quedar soportada en la hoja de vida del participante.
3. Los conocimientos adquiridos en los diferentes eventos de capacitación, deberán ser socializados oportunamente a los equipos de trabajo a quienes resultare de interés, la cual deberá ser comunicada a la Secretaria General – Área de Talento Humano.

6.2.4. MODALIDADES DE CAPACITACION

Al interior de la Gobernación se dictará charlas de intercambio de conocimiento y externamente se acudirá también a foros, conferencias, simposios, paneles, congresos, encuentros nacionales y locales, seminarios y seminarios talleres, cursos, diplomados y en general eventos de corta duración.

En el sitio de trabajo se adelantará instrucción, entrenamiento en el puesto de trabajo, soluciones de problemas y discusiones en grupo.

Se fomentará el aprendizaje individual a partir del aprendizaje a distancia, intercambios de conocimiento, apoyo de videos y lectura, entre otros.

6.2.5. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS RESPECTO A LA CAPACITACION

Los servidores al servicio de la Gobernación del Huila, tienen las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

1. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
2. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar; a la oficina de Talento Humano.
3. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
4. Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 25 de 25

5. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
6. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

6.2.6. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO – PAE

El Plan Nacional de Formación y Capacitación orienta la capacitación dentro de un enfoque constructivista, proponiendo la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad, generando una educación basada en problemas, porque se aprende a partir de la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución de problemas.

Dentro de los métodos de enseñanza y aprendizaje por la educación basada en problemas, está el aprendizaje colaborativo el cual consistente en una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses, se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del modelo de aprendizaje. Aquí no existe una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante, sino un diálogo entre ambos como iguales.

Se crea entonces como estrategia de enseñanza y de aprendizaje los Proyectos de Aprendizaje en Equipo (PAE), mediante la cual se conformarán equipos de personal con diferentes experiencias, que trabajen juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos, atendiendo las actividades contenidas en la guía para la formulación del PIC del DAFP y la ESAP.

No.	ACTIVIDAD	RECURSOS	FECHA	RESPONSABLE
1	SUPERVISION DE CONTRATOS ESTATALES	Presupuesto Asignado por el Departamento	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO –

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 26 de 25

				SECRETARÍA GENERAL
2	CONTRATACION ESTATAL	Presupuesto Asignado por el Departamento	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA GENERAL
3	RIESGOS LABORALES Y SALUD EN EL TRABAJO	Presupuesto Asignado por el Departamento	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA GENERAL
4	SECOP II	Presupuesto Asignado por el Departamento	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA GENERAL
5	FORMULACION DE PROYECTOS	Presupuesto Asignado por el Departamento	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO
6	ADMINISTRACION PUBLICA	Presupuesto Asignado por el Departamento	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA GENERAL
7	MEJORAMIENTO CONTINUO	Presupuesto Asignado por el Departamento	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA GENERAL
8	EVALUACION DEL DESEMPEÑO			ÁREA DE GESTION DE TALENTO

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de mayo de 2020	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC	Versión: 2
		Página 27 de 25

		Presupuesto Asignado por el Departamento	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	HUMANO – SECRETARÍA GENERAL
9	DERECHO DISCIPLINARIO	Presupuesto Asignado por el Departamento	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO – SECRETARÍA GENERAL
10	CALIDAD DE LA ATENCION AL SERVICIO	Presupuesto Asignado por el Departamento	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	AREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO SECRETARIA GENERAL
11	PENSION DE VEJEZ	Colpensiones y Fondos Privados	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	AREA DE GESTION DE TALENTO HUMANO SECRETARIA GENERAL

7. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Vigencia	Identificación de los cambios	Responsable
1	31 de enero de 2020	Primera versión	Líder de Talento Humano y Secretario General
2	13 de mayo de 2020	Se actualizaron los datos en el Ítem 4, 5 y 6	Líder de Talento Humano y Secretario General