
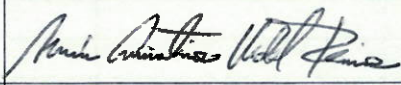
 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
		Versión: 4 Página 1 de 43
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Firma			Aprobado mediante acta No. 01 del 13 de enero de 2023, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG -
Nombre	MARIA CRISTINA VIDAL REINA	LIZA ADRIANA CARVAJAL FRANCO	
Cargo	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO	



 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4 Página 2 de 43

TABLA DE CONTENIDO

DESCRIPCIÓN	PAGINAS
Introducción	5 - 6
1.Diagnóstico DOFA	7 - 10
2.Objetivos del PIC	11
2.1.Objetivo General	11
2.2.Objetivos Específicos	11
3.Marco Normativo	12 - 14
4.Definiciones en materia de Capacitación	14 - 19
4.1.Capacitación	14
4.2.Educación Formal	14
4.2.1.El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio	14
4.2.2.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	14
4.2.3.La educación media con una duración de dos (2) grados	14
4.3. Educación para el trabajo y el desarrollo humano	15
4.4. Educación Informal	15
4.5. Formación	15
4.6. Competencia	15
4.7. Dimensión del Hacer	15
4.8. Dimensión del Saber	15
4.9. Dimensión del Ser	16
4.10. Plan de Aprendizaje del Equipo	16
4.11. Plan individual de Aprendizaje	16
5.Lineamientos Conceptuales Y Pedagógicos	16
5.1.Lineamientos Conceptuales	16
5.1.1.La Dimensión territorial y Nacional en la Política de Formación y Capacitación	17
5.1.2. La Profesionalización del Empleo Público Eje de la Gestión Integral de los Recursos Humanos	17
5.1.3.Desarrollo de Competencias Laborales para la Gestión de la Calidad en el Sector Público	17
5.1.4.Enfoque de la formación basada en competencias	17
5.2.Lineamientos Pedagógicos	17



 <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p>	<p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p>	 <p>Código:SGN-C032-PLAN02</p>
<p>Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -</p>	<p>Versión: 4 Página 3 de 43</p>

TABLA DE CONTENIDO

DESCRIPCIÓN	PAGINAS
5.2.1.La Educación Basada en Problemas	18
5.2.2.El Proyecto de Aprendizaje en Equipo	18
6.Principios Rectores de la Capacitación	18 - 19
7.Estrategias del Plan Institucional de Capacitación - PIC – AÑO 2023	20
8.Estructura del Programa de Formación y Capacitación de la Gobernación del Huila	20
8.1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y PROGRAMA DE REINDUCCIÓN	20 -
8.1.1. Conceptos	21
8.1.2. Curso del Programa de Inducción Institucional	21 - 22
8.1.3. Curso del Programa de Reinducción Institucional	22 - 24
8.1.4. Objetivos	23 - 24
8.1.4.1. Objetivo General	23
8.1.4.2. Objetivos Específicos	23 - 24
8.1.5. Componentes	24
8.1.6. Responsables	24
8.1.7. Contenidos	25
8.1.8. Diseño y Ejecución	26
8.1.9. Periodicidad	26
8.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION –PIC	27
8.2.1. Diagnóstico de necesidades de capacitación y formulación del PAE	27 - 29
8.2.2. Necesidades de Capacitación Originadas Externamente-Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030: Ejes Temáticos priorizados:	29 - 30
<ul style="list-style-type: none"> • EJE TEMÁTICO 1: Gestión del Conocimiento y La Innovación • EJE TEMÁTICO 2: Creación de Valor Público • EJE TEMÁTICO 3: Transformación Digital • EJE TEMÁTICO 4: Probidad y Ética de lo Público 	30





 <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p>	<p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p>	 <p>Código:SGN-C032-PLAN02</p>
<p>Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -</p>	<p>Versión: 4 Página 4 de 43</p>

TABLA DE CONTENIDO

DESCRIPCIÓN	PAGINAS
8.2.3. Planes de Mejoramiento Individual	31
8.2.4. Ejecución	31
8.2.5. Políticas de Capacitación	32
8.2.6. Modalidades de Capacitación	32
8.2.7. Obligaciones de los empleados respecto a la Capacitación	32
8.2.8. Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE	33
• RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIONES, PARA EL PIC – AÑO 2023	33 - 39
• CAPACITACIONES PROGRAMADAS EN EL PIC – AÑO 2023-	39 -43
• Estrategias de comunicación y sensibilización del Código de Ética e Integridad y Conflicto de Intereses para los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental	43
9.CONTROL DE CAMBIOS	43

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
		Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -		Versión: 4
		Página 5 de 43



INTRODUCCIÓN

la Secretaría 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.

Es de anotar, 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 Servidor Público es quien hace las entidades con el desempeño de sus labores.



 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Versión: 4 Página 6 de 43

El Plan Institucional de Capacitación – PIC- es considerado por la Gobernación del Huila, como una política institucional, mediante la cual se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, orientado a fortalecer y potenciar las habilidades y destrezas, los valores y actitudes de los Servidores Públicos para mejorar los niveles de competencia laboral, crecimiento y desarrollo personal.

Con el fin de priorizar las necesidades de capacitación para el año 2023, 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 Públicos de planta de la Administración Central Departamental.
- Informe de los resultados del Plan Institucional de Capacitación- PIC- 2023.

De acuerdo a lo anterior, el Área de Talento Humano presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC – Año 2023 de la Administración Central Departamental y teniendo previsto en caso que se requiera la **REINDUCCIÓN** de conformidad con los cambios que se hayan presentado en el Departamento y las capacitaciones con la Red Institucional, en cumplimiento a la normatividad vigente y en la modalidad presencial y/o virtual. A su vez, La **INDUCCIÓN**, dirigida al nuevo Servidor Público de planta de la Administración Central Departamental, se realiza presencial y/o virtual, mediante el curso virtual que se encuentra dispuesto en la extranet de esta Entidad, según se indica en el Procedimiento: **INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN** del Sistema de Gestión del Modelo Integrado – MIPG- de esta entidad.



 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4 Página 7 de 43

1.DIAGNÓSTICO DOFA



ANÁLISIS DOFA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC- AÑO 2023	OPORTUNIDADES 1.Conocimiento adquirido por los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, a través de las capacitaciones realizadas en cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC-, facilitándoles la participación en las ofertas laborales al personal mencionado. 2. Gratuidad en las capacitaciones realizadas, dirigidas a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, en cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC-. 3. Establecer cursos con horarios distribuidos proporcionalmente entre el trabajo en el aula y trabajo en casa. 4.Uso de las Herramientas Tecnológicas para promocionar y realizar capacitaciones, dirigidas a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, en cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación- PIC.	AMENAZAS 1.La deficiente metodología de algunos docentes para realizar la capacitación dirigida a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, en cumplimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC. 2.Incumplimiento de los horarios o culminación de la capacitación antes del tiempo previsto en la intensidad horaria establecida. 3. Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental con actitud negativa, generando un Clima Organizacional desfavorable, influyendo en la cobertura del número de participantes de las capacitaciones establecidas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC.
---	--	--

 <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p>	<p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p>	 <p>Código:SGN-C032-PLAN02</p>
<p>Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -</p>	<p>Versión: 4 Página 8 de 43</p>

<p>FORTALEZAS FACTORES CLAVES DE ÉXITO</p>	<p>ESTRATEGIAS FO</p>	<p>AMENAZAS</p>
<p>1.Capacitación continua al Talento Humano de la entidad frente a los diferentes temas relacionados con la misión institucional, a través del desarrollo del Plan de Acción.</p> <p>2.Las Herramientas Tecnológicas para promocionar e impartir la realización de las capacitaciones en horarios flexibles, en beneficio de los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental.</p> <p>3.Convenios Interadministrativos con las entidades públicas y/o entidades privadas que ofrecen capacitaciones, beneficiando a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental.</p> <p>4.La estructuración del Plan Institucional de Capacitación –PIC–, anualmente, frente a las necesidades de los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental.</p>	<p>1.Continuar fortaleciendo los Convenios Interadministrativos con las entidades públicas y/o entidades privadas a nivel Nacional y/o Territorial, en beneficio de los Servidores Públicos de Planta de la Administración Central Departamental.</p> <p>2.Mantener la posibilidad de la gratuidad de las capacitaciones programadas anualmente, dirigidas a los Servidores Públicos de Planta de la Administración Central Departamental.</p>	<p>4.Informalidad de las capacitaciones para la acreditar las certificaciones a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental.</p>



 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4 Página 9 de 43

FORTALEZAS FACTORES CLAVES DE ÉXITO	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
<p>5.La aplicación de la Encuesta de necesidades de Capacitación, en la modalidad virtual, para el Plan Institucional de Capacitación -PIC-, anualmente y realización del análisis correspondiente.</p> <p>6.Apoyo de los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, como capacitadores de temas específicos, dirigidos al personal de planta de esta entidad.</p>	<p>3.Preservar el uso de las herramientas tecnológicas para promocionar y facilitar la realización de las capacitaciones establecidas en el Plan Institucional de Capacitación -PIC-.</p>	<p>1.Continuar motivando a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental en la participación de las capacitaciones realizadas garantizándoles la acreditación de las certificaciones a través de las entidades oferentes.</p> <p>2.Promover el nivel de exigencia del perfil acorde a la capacitación por realizar de la entidad oferente, reflejada en la idoneidad del capacitador.</p>
DEBILIDADES FACTORES CLAVES DE ÉXITO/MAYOR IMPACTO	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
<p>1. Poca disponibilidad de tiempo para capacitarse los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental, frente a los ámbitos personal y familiar.</p> <p>2. Desconocimiento en los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental, de los temas que se van a impartir en las capacitaciones con respecto al nombre de la capacitación.</p>	<p>1.Promover en las entidades oferentes de las capacitaciones nombres sencillos para ser identificados por el personal convocado de esta entidad.</p>	<p>1.Iniciar el control riguroso de los capacitadores idóneos e intensidad horaria breves, para las capacitaciones programadas anualmente, sin que afecten el cumplimiento de las labores del personal convocado.</p>

 <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p>	<p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p>	 <p>Código:SGN-C032-PLAN02</p>
<p>Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -</p>	<p>Versión: 4 Página 10 de 43</p>

DEBILIDADES FACTORES CLAVES DE ÉXITO/MAYOR IMPACTO	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
<p>3. La intensidad horaria alta de las capacitaciones, influyendo en el cumplimiento de las labores en los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental.</p> <p>4.La Carencia de espacios óptimos locativos para realizar las capacitaciones dirigidas a los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental.</p> <p>5. Recursos Tecnológicos (Internet) limitados, para la realización de las capacitaciones en horarios laborables, dirigidas a los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental.</p>	<p>2.Continuar con la estrategia de sensibilización para la asistencia y participación a las capacitaciones por los Servidores Públicos de Planta de la Administración Central Departamental, que les garantice disponibilidad de tiempo e intensidad horaria moderada.</p>	<p>2.Promover la formalidad de las capacitaciones garantizando la acreditación de las certificaciones a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental.</p>

2.OBJETIVOS DEL PIC



 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4 Página 11 de 43

2.1. Objetivo General

Desarrollar las competencias laborales de los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, con el fin de incrementar su capacidad individual y colectiva, promoviendo el desarrollo integral de los Servidores Públicos indicados, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales trazados por la Administración en su Plan de Desarrollo “HUILA CRECE” para la vigencia 2020-2023 y asociadas mediante el análisis del diagnóstico DOFA y las estrategias del Plan Institucional de Capacitación – PIC- Año 2023.

2.2. Objetivos Específicos

- Proveer de oportunidades de aprendizaje a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, en temas específicos que contribuyan al mejoramiento del desempeño de sus cargos, atendiendo el diagnóstico de necesidades capacitación del Plan Institucional de Capacitación – PIC- Año 2023.
- Promover el desarrollo de competencias que permitan dar solución a las dificultades laborales.
- Mejorar la capacidad de trabajar en equipo a fin de lograr el desarrollo integral de los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental.
- Multiplicar los conocimientos adquiridos por los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, de los diferentes procesos de formación en los que ha participado.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Versión: 4 Página 12 de 43

3. 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, 54 y 57.

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”.

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

Ley 909 de septiembre 23 de 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.



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 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.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
		Versión: 4 Página 13 de 43
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	

Artículo 2.2.9.2 Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Artículo 2.2.9.3 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 2.2.9.4 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.

Ley 1960 del 27 de junio de 2019. “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1960 de 2019, Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto – Ley 1567 de 1998 “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Resolución 0284 del 10 de septiembre de 2021. “Por la cual se conforma la Comisión de Personal del Departamento del Huila, para el periodo de dos (2) años”.

 <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p>	<p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p>	
<p>Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023</p>		<p>Código:SGN-C032-PLAN02</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -</p>	<p>Versión: 4</p>
		<p>Página 14 de 43</p>

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.

4. DEFINICIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN

4.1. 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).

4.2. 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:

4.2.1. El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio;

4.2.2. 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

4.2.3. 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).

 <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p>	<p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p>	 <p>Código:SGN-C032-PLAN02</p>
<p>Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -</p>	<p>Versión: 4 Página 15 de 43</p>

4.3. 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 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).

4.4. 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.

4.5. 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.

4.6. 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).

4.7. 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.

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

 <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p>	<p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p>	
<p>Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023</p>		<p>Código:SGN-C032-PLAN02</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -</p>	<p>Versión: 4</p>
		<p>Página 16 de 43</p>

4.9. 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.

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

4.11. 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.



5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1. Lineamientos 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.

 <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p>	<p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p>	 <p>Código:SGN-C032-PLAN02</p>
<p>Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -</p>	<p>Versión: 4 Página 17 de 43</p>

5.1.1. 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.

5.1.2. 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.

5.1.3. 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.



5.1.4. 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.

5.2. 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 GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Versión: 4 Página 18 de 43

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.

5.2.1. 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.

5.2.2. 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.

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

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.

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.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Versión: 4 Página 19 de 43

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 GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Versión: 4 Página 20 de 43

7. ESTRATEGIAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC- AÑO 2023

La Secretaría General de la Gobernación del Huila, de conformidad con la normatividad vigente, a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC – Año 2023, continuará fortaleciendo los Convenios Interadministrativos con las entidades públicas y/o entidades privadas, a nivel Nacional y/o Territorial, en beneficio de los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental; a su vez, conservando la posibilidad de la gratuidad de las capacitaciones programadas anualmente en el PIC – Año 2023. Por consiguiente, se continuará motivando al personal mencionado, con la sensibilización de la asistencia y participación de las respectivas capacitaciones, garantizándoles la disponibilidad de tiempo y con intensidad horaria moderada, sin que afecte el cumplimiento de las labores del personal convocado, como también, teniendo en cuenta en las entidades oferentes de las capacitaciones, el nivel de exigencia del perfil acorde a los procesos formativos, reflejado en la idoneidad de los capacitadores.



8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA GOBERNACIÓN 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.

8.1. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

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.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Código:SGN-C032-PLAN02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4
		Página 21 de 43



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

8.1.2. 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.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Versión: 4 Página 22 de 43

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, Derechos en participación ciudadana y mecanismos existentes)
- ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL (Organigrama, Gobernador y equipo de gobierno y mapa de procesos)
- RÉGIMEN SALARIAL Y PRESTACIONAL
- PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS (Según la normatividad vigente)
- 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 (Modelo Integrado de Planeación y Gestión)
- PROCESO COMUNICACIONES OFICIALES
- CATALOGO DE SERVICIOS TIC
- FUNCIONES DEL CARGO A DESEMPEÑAR

8.1.3. 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 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.

 <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p>	<p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p>	 <p>Código:SGN-C032-PLAN02</p>
<p>Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -</p>	<p>Versión: 4 Página 23 de 43</p>

Es de resaltar, que la Reinducción en caso que se realice en el año 2023, se podrá realizar en las modalidades presencial y/o virtual, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- Modelo de Gestión Institucional
- Capacitación en Sistemas de información vigentes
- Actualización Normativa.
- Gestión Documental
- Derechos en participación ciudadana y mecanismos existentes.



8.1.4. OBJETIVOS

8.1.4.1. OBJETIVO GENERAL

Construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los Servidores Públicos con la Administración y el quehacer institucional de la Gobernación del Huila, 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 Servidor Público 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.

8.1.4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Generar sentido de pertenencia hacia las metas institucionales de la Gobernación del Huila.
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.
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.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Versión: 4 Página 24 de 43

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.

8.1.5. 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 GOBERNACIÓN DEL HUILA, a través de su historia y naturaleza, al igual que el rol de sus servidores públicos al servicio de la entidad. Este tipo de inducción será impartida presencial y/o virtual a todos los servidores públicos que ingresan a la Gobernación del Huila 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.

8.1.6. RESPONSABLES

El Área de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General 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.

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 del Huila, 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.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4 Página 25 de 43

8.1.7. CONTENIDOS

En el Programa de Inducción Institucional, para todos los casos se incluirán como mínimo:

PRIMER DIA:

Saludo de Bienvenida a la Institución a cargo del Área de Gestión de Talento Humano.

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.

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.

Gestión Ética (Código de ética y buen gobierno, Derechos en participación ciudadana y mecanismos existentes, los deberes, derechos y obligaciones como servidores públicos al servicio de la Gobernación del Huila.



Políticas y programas en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG –SST), 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 de Talento Humano.

Políticas en materia de Bienestar Laboral en la Gobernación del Huila y sistema salarial y prestacional.

SEGUNDO DIA

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

- Ley 1952 de enero de 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.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Código:SGN-C032-PLAN02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4
		Página 26 de 43

8.1.8. DISEÑO Y EJECUCIÓN



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

Es de anotar, que el responsable del Área de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General de esta entidad, realizarán las evaluaciones y los informes correspondientes de los programas de Inducción y Reinducción, teniendo en cuenta las variables tales como: contenidos, metodología, responsables, cobertura y sugerencias, entre otras.

8.1.9. 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:

- Las actividades de Inducción se ejecutarán como mínimo una (1) vez por semestre, salvo que no haya vinculación de nuevos servidores.
- Las Áreas responsables deben garantizar que los funcionarios participen en las actividades de Reinducción cada dos (2) años.
- 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.
- 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 públicos, donde se incluyan entre otros la entrega de inventarios, bienes o suministros a cargo.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4 Página 27 de 43

8.2. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – 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 Plan Institucional de Capacitación de esta entidad, PIC - AÑO 2023- se formuló con base a la normatividad vigente y los lineamientos establecidos.

8.2.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PAE

El Área de Gestión del Talento Humano de la Secretaría General de la Gobernación del Huila mediante instrumentos diseñados para tal fin, detecta las necesidades de aprendizaje para el desarrollo de competencias, los cuales se aplican a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental.



Una vez aplicada la encuesta de expectativas, ésta es tabulada por el Área de Gestión de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento y sus resultados posteriormente analizados por esta misma Área. 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 desarrolladas por un grupo de Servidores Públicos con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje en equipo formulados.

 <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p>	<p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p>	 <p>Código:SGN-C032-PLAN02</p>
<p>Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -</p>	<p>Versión: 4 Página 28 de 43</p>

Consolidada la información del diagnóstico de necesidades de capacitación y elaborado el Plan Institucional de Capacitación - PIC, anualmente, el Secretario General o quien haga sus veces, se procede a sustentarlo ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG, asignando los recursos necesarios para estructurar y ejecutar el PIC – Año 2023 -.

Los líderes de Áreas o proyectos conjuntamente con el Área de Gestión de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento y con el apoyo de la Comisión de Personal del Departamento del Huila, 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.

Para la ejecución del PIC – AÑO 2023 - contenido en este documento, se analizaron las evaluaciones de desempeño, el informe ejecutivo anual del Sistema de Control Interno de Gestión, la identificación de temas de capacitación, para proponer equipos potenciales en los proyectos de aprendizaje, teniendo en cuenta que durante el año 2022, se promovieron los procesos de capacitación a nivel grupal a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental y algunos de Ellos, lideran procesos transversales, como fueron Servidores Públicos de planta de la Secretaría General del Departamento, en la modalidad virtual los siguientes temas: Evaluación del Desempeño Laboral, el Modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG- y Formulación de Proyectos, realizadas estas capacitaciones en la modalidad virtual, como también, se contó con la vinculación del Departamento Administrativo de Contratación, Departamento Administrativo de Planeación y la Secretaría General del Departamento, con algunos de sus contratistas, para los temas: Contratación Estatal, Supervisión de Contratos Estatales, SECOP II, Liquidación del Contrato Estatal, Bolsa Mercantil, Planeación con Perspectiva de Género, Asesoría en Pensiones, Archivo y Gestión Documental, entre otros temas.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Código:SGN-C032-PLAN02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4
		Página 29 de 43

Adicionalmente, el Área de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento, realizó gestiones correspondientes con: ESAP, A.R.L. Positiva Compañía de Seguros S. A., SENA - Regional Huila, COLPENSIONES, Neiva (H), Secretaría de Transparencia, Bogotá (D.C.), Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), Bogotá (D. C.), SENA, Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones –Bogotá (D.C.), resaltándose las siguientes capacitaciones virtuales: Corrupción como Fenómeno Social, Teletrabajo, Seguridad y Salud en el Trabajo, Seminario Gobernanza para la Paz, Estilo de Vida Saludable a nivel Personal y Familiar, Salud en el Trabajo, Riesgos Laborales y Salud en el Trabajo, Estilos de Vida Saludables a nivel personal y familiar, Régimen de Prima Media, Pre pensionados, Historia Laboral, Inglés Básico Nivel 1, Microsoft Word, Excel e Internet, Taller de la Cultura e Innovación, Implementación Industria 4.0, Solución de Conflictos (Clima Organizacional) El Riesgo Vial, Gestión del Cambio, entre otras temáticas. En la modalidad presencial se llevaron a cabo las siguientes capacitaciones: Servicio al Cliente desde las Unidades Administrativas de la Organización, Seminario Actualización Reforma al Código General Disciplinario, Seminario Presupuesto Público Territorial y Cocina Saludable, en beneficio a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental.



El Plan Institucional de Capacitación, para el – Año 2023-, se elabora de acuerdo a los resultados obtenidos en la encuesta diagnóstico de necesidades de Capacitación de los Servidores Públicos de planta de La Administración Central Departamental, por medio de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que se refleja en la encuesta de expectativas hacia temas formativos como principal insumo para la realización del Plan mencionado.

8.2.2. Necesidades de Capacitación Originadas Externamente

- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030: Ejes Temáticos priorizados

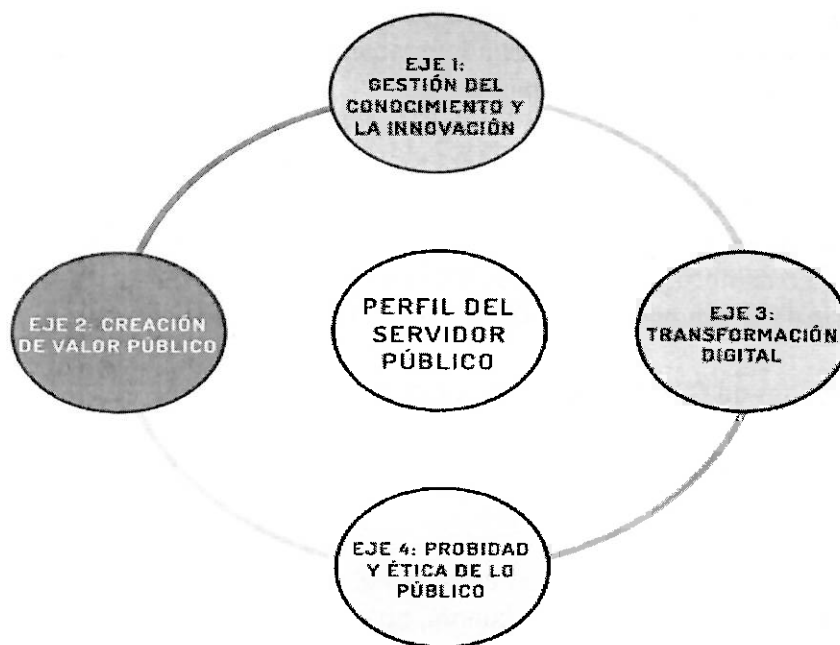
El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (PNFC 2020 – 2030), establece los siguientes ejes temáticos priorizados, a tener en cuenta, que buscan “establecer una visión sobre cómo debe ser el Servidor Público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del Servidor Público que se requiere forjar a través de la formación y la capacitación”.

(...)



 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Versión: 4 Página 30 de 43

(...) De lo anterior, se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos de cada entidad” (...)

Es de resaltar, en el Plan Institucional de Capacitación – PIC – Año 2023 de la entidad, tendrá en cuenta, los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, con el propósito de fortalecer las capacidades integrales y orientación del desempeño laboral de los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental; así:



- EJE TEMÁTICO 1: Gestión del Conocimiento y La Innovación.
- EJE TEMÁTICO 2: Creación de Valor Público.
- EJE TEMÁTICO 3: Transformación Digital.
- EJE TEMÁTICO 4: Probiidad y Ética de lo Público.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4 Página 31 de 43

8.2.3. Planes de Mejoramiento Individual

En el Plan Institucional de Capacitación – PIC –Año 2023, se tendrán en cuenta Los Planes de Mejoramiento Individual de los Servidores Públicos de Planta de la Administración Central Departamental, en cumplimiento a la normatividad vigente.

8.2.4. EJECUCIÓN



El Área de Gestión de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento, informa mediante comunicado interno a las diferentes Áreas la aprobación de proyectos y las acciones a seguir.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el responsable del Área de Gestión de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento, trabajará directamente con el Servidor Público de planta de la Administración Central Departamental, 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.

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 del Departamento, quien dará la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección, teniendo en cuenta los resultados arrojados en la encuesta.

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.

Es de resaltar, que las capacitaciones programadas durante el año 2023, se realizarán presencial y/o virtual, teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad, según la normatividad vigente, con el propósito de garantizar la asistencia y participación de los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental.

 <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p>	<p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p>	 <p>Código:SGN-C032-PLAN02</p>
<p>Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -</p>	<p>Versión: 4 Página 32 de 43</p>

8.2.5. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

Las solicitudes de capacitación, deben ser autorizadas por la Secretaría General de la Gobernación del Huila, teniendo en cuenta en primera instancia el diagnóstico de necesidades soportadas en la presente vigencia; los recursos asignados y la participación por las Secretarías o Departamentos, propendiendo por la pluralidad, austeridad y racionalidad.

La asistencia a capacitación deberá quedar soportada en la historia laboral del participante.

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 Secretaría General del Departamento – Área de Talento Humano.

8.2.6. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Al interior de la Gobernación del Huila, se dictarán 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.

8.2.7. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS RESPECTO A LA CAPACITACIÓN

Los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, al servicio de la Gobernación del Huila, tienen las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;

Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar, en el Área de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Versión: 4 Página 33 de 43

Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;

Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;

Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;

Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.



8.2.8. 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 consiste 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 Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-.



- **RESULTADOS OBTENIDOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIONES, PARA EL PIC – AÑO 2023:** a continuación, se presentan los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades de capacitaciones – PIC Año 2023, aplicada virtualmente a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental; teniendo en cuenta dos preguntas; así:

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4 Página 34 de 43

1. Para lograr un mejor desempeño de sus funciones en la Administración, usted considera que necesita capacitación en: (Puede marcar diez (10) opciones):



No.	TEMAS	NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE PLANTA DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL, PARTICIPANTES, EN LA SELECCIÓN DE CADA TEMA
1	SECOP II	13
2	SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	12
3	ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	11
4	CONTRATACIÓN ESTATAL	11
5	TEMAS FINANCIEROS	10
6	FORMULACIÓN DE PROYECTOS	9
7	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	8
8	SEGURIDAD DIGITAL	7
9	OFFICE (WORD, EXCEL Y POWER POINT)	7
10	FORMULACIÓN DE INDICADORES	6

No.	TEMAS	NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE PLANTA DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL,
-----	-------	---

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
		Versión: 4 Página 35 de 43
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	



		PARTICIPANTES, EN LA SELECCIÓN DE CADA TEMA
11	NUEVO CODIGO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	6
12	ATENCIÓN Y SERVICIO AL CLIENTE	6
13	TEMAS JURÍDICOS	6
14	GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	6
15	ECONOMÍA NARANJA	5
16	EXTRANET	5
17	DERECHOS HUMANOS Y DERECHO INTERNACIONAL HUMANITARIO	5
18	LA INNOVACIÓN EN LO PUBLICO	5
19	LA CULTURA DE LA INNOVACIÓN	4
20	BILINGÜISMO	4

No.	TEMAS	NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE PLANTA DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL, PARTICIPANTES, EN LA SELECCIÓN DE CADA TEMA
21	NUEVO CODIGO DE POLICIA	4
22	CLIMA ORGANIZACIONAL	4

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4 Página 36 de 43



23	RELACIONES HUMANAS	4
24	SUPERACIÓN PERSONAL	4
25	NORMAS INTERNACIONALES DE CONTABILIDAD PARA EL SECTOR PÚBLICO - NICSP-	3
26	EL TRABAJO EN EQUIPO	3
27	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL	3
28	CORRUPCIÓN COMO FENÓMENO SOCIAL	3
29	ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO	2
30	EL TELETRABAJO	2

No.	TEMAS	NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE PLANTA DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL, PARTICIPANTES, EN LA SELECCIÓN DE CADA TEMA
31	INTERNET	2
32	LA MOTIVACIÓN EN EL SERVIDOR PÚBLICO (LA PROBIDAD Y LA ETICA DE LO PÚBLICO)	2
33	SOCIALIZACIÓN DE PRESUPUESTO	2
34	CONFLICTO DE INTERESES	2
35	LEY 1474 DE 2011 Y DECRETO 124 DE 2016	2

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023		Versión: 4 Página 37 de 43

36	ASPECTOS LEGALES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	2
37	INDUSTRIA 4.0	2
38	CULINARIA	2
39	MULTIMEDIA	1
40	GESTIÓN AMBIENTAL	1
41	COMUNICACIÓN ASERTIVA EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	1
42	TOMA DE DECISIONES	1
43	CODIGO DE INTEGRIDAD Y LA LEGALIDAD	1

No.	TEMAS	NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE PLANTA DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL, PARTICIPANTES, EN LA SELECCIÓN DE CADA TEMA
44	AUDITORES INTERNOS DE CALIDAD	1
45	GESTIÓN DEL RIESGO	1
46	ANALITICA INSTITUCIONAL (ESTADISTICA PARA BASE DE DATOS)	1
47	GOBERNANZA PARA LA PAZ	1
48	REVISORÍA FISCAL	1



 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4 Página 38 de 43

49	READAPTACIÓN LABORAL	1
50	GESTIÓN DEL CAMBIO	0
51	LENGUAJE CLARO	0
52	LIDERAZGO	0
53	PLANEACIÓN CON PERSPECTIVA DE GENERO	0
54	PREVENCIÓN DE RIESGOS VIALES	0
55	PROYECTO DE APRENDIZAJE DE EQUIPO (PAE)	0
56	REGLAS DE URBANIDAD	0
57	ROLES Y RESPONSABILIDADES DEL COPASST	0

Con respecto a la segunda pregunta de la encuesta de necesidades de capacitaciones – Año 2022, se obtuvieron los siguientes resultados:

2. Con relación al tema de Seguridad y Salud en el trabajo, le gustaría recibir capacitación sobre los siguientes temas: (puede seleccionar máximo cinco (5) opciones)

No.	TEMAS	NÚMERO DE SERVIDORES PÚBLICOS DE PLANTA DE LA ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEPARTAMENTAL, PARTICIPANTES EN LA SELECCIÓN DE CADA TEMA
1	RIESGOS LABORALES Y SALUD EN EL TRABAJO	32
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	24



 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
		Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4	
	Página 39 de 43	

3	ESTILO DE VIDA SALUDABLE A NIVEL PERSONAL Y FAMILIAR	23
4	ERGONOMIA EN LA OFICINA	21
5	PRIMEROS AUXILIOS	17
6	TOLERANCIA, CONFLICTO Y CONVIVENCIA A NIVEL FAMILIAR	10

• **CAPACITACIONES PROGRAMADAS EN EL PIC – AÑO 2023-**



De acuerdo a los resultados obtenidos inherentes a las capacitaciones requeridas por los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, en el Plan Institucional de Capacitación – PIC, - Año 2023, las cuales se realizarán presencial y/o virtual, teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad, según la normatividad vigente, a continuación, se relacionan las siguientes capacitaciones programadas:

No.	TEMAS	RECURSOS	FECHA	RESPONSABLE
1	RIESGOS LABORALES Y SALUD EN EL TRABAJO	A.R.L.POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S. A.	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
2	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	A.R.L. POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S. A	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
		Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4	
	Página 40 de 43	



3	ESTILO DE VIDA SALUDABLE A NIVEL PERSONAL Y FAMILIAR	A.R.L. POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S. A	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
4	ERGONOMÍA EN LA OFICINA	A.R.L. POSITIVA COMPAÑÍA DE SEGUROS S. A	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO

No.	TEMAS	RECURSOS	FECHA	RESPONSABLE
5	SECOP II	PRESUPUESTO ASIGNADO POR EL DEPARTAMENTO	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
6	SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	PRESUPUESTO ASIGNADO POR EL DEPARTAMENTO	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	
		Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4
		Página 41 de 43

7	ARCHIVO Y GESTIÓN DOCUMENTAL	PRESUPUESTO ASIGNADO POR EL DEPARTAMENTO	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
8	CONTRATACIÓN ESTATAL	PRESUPUESTO ASIGNADO POR EL DEPARTAMENTO	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO

No.	TEMAS	RECURSOS	FECHA	RESPONSABLE
9	TEMAS FINANCIEROS	PRESUPUESTO ASIGNADO POR EL DEPARTAMENTO	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
10	FORMULACIÓN DE PROYECTOS	PRESUPUESTO ASIGNADO POR EL DEPARTAMENTO	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4 Página 42 de 43



11	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	PRESUPUESTO ASIGNADO POR EL DEPARTAMENTO	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO
12	SEGURIDAD DIGITAL	PRESUPUESTO ASIGNADO POR EL DEPARTAMENTO	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO

No.	TEMAS	RECURSOS	FECHA	RESPONSABLE
13	OFFICE (WORD,EXCEL Y POWER POINT)	PRESUPUESTO ASIGNADO POR EL DEPARTAMENTO	PRIMERO Y SEGUNDO SEMESTRE	ÁREA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO - SECRETARÍA GENERAL DEL DEPARTAMENTO

- *Estrategias de comunicación y sensibilización del Código de Ética e Integridad y Conflicto de Intereses para los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental.*


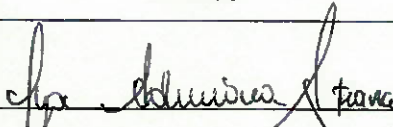
-Las estrategias de comunicación y sensibilización del Código de Ética e Integridad y Conflicto de Intereses, dirigidas a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, se establecerán y realizarán durante el Año 2023, teniendo en cuenta los protocolos de bioseguridad, según la normatividad vigente.

Nota: El plan en construcción se dispuso en el link de participación ciudadana de la página web: <https://www.huila.gov.co/publicaciones/13375/presente-sus-observaciones-a-los-planes-institucionales-y-estrategicos-vigencia-2023/>, durante los días del 22 de diciembre del 2022 al 5 de enero del 2023; sin observación alguna.

 GOBERNACIÓN DEL HUILA	SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG	 Código:SGN-C032-PLAN02
Fecha Aprobación: 13 de enero de 2023	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC – AÑO 2023 -	Versión: 4 Página 43 de 43

9. 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
3	20 de enero de 2021	Se actualizaron ítem 6.2.6 PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE	Líder de Talento Humano y Secretario General
4	13 de enero de 2023	Se actualizaron los ítems 1., 7., 8.2., 8.2.1, 8.2.2, 8.2.3., 8.2.8.	Líder de Talento Humano y Secretario General

	Elaboró	Revisó	Aprobó
Firma			Aprobado mediante acta No. 01 del 13 de enero de 2023, del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG -
Nombre	MARIA CRISTINA VIDALREINA	LIZA ADRIANA CARVAJAL FRANCO	
Cargo	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	SECRETARIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO	

