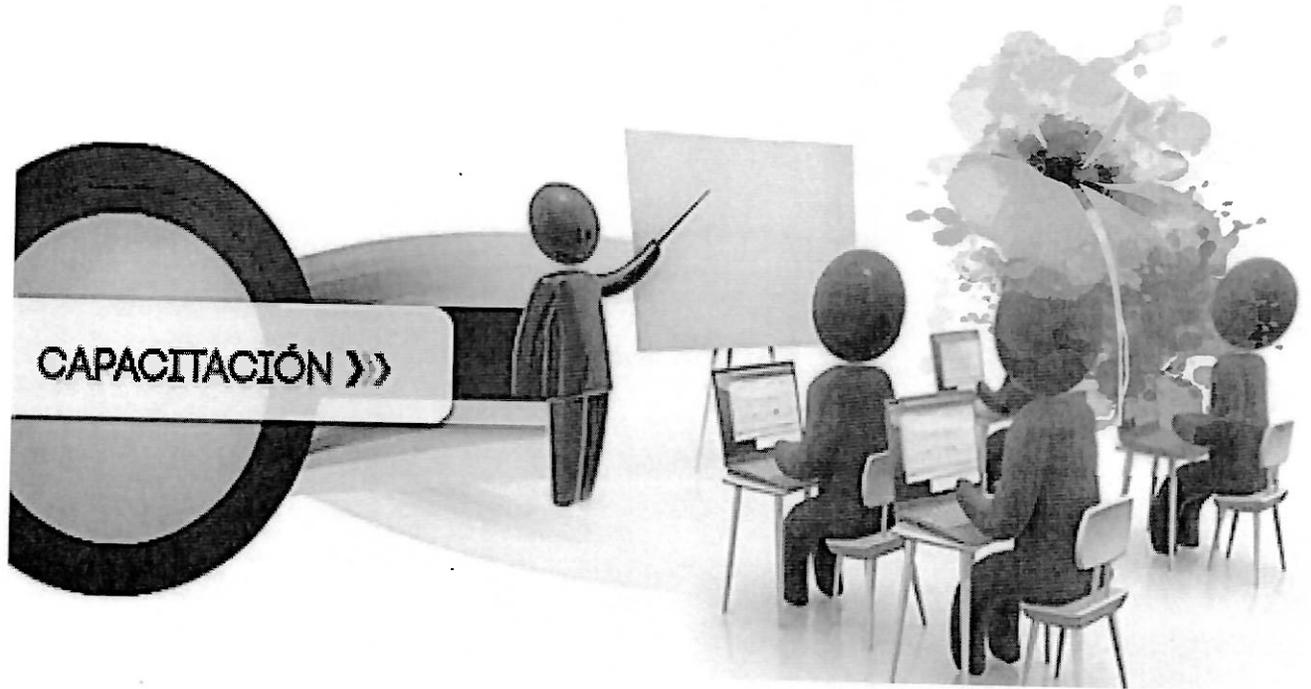
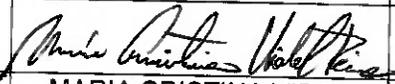
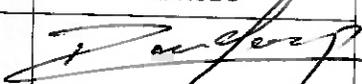


| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  Código: SGN-C032-PLAN05 |
| | | Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 |



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC – AÑO 2024

| | ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
|--------|---|--|---|
| FIRMA |  |  |  |
| NOMBRE | MARIA CRISTINA VIDAL REINA | TATIANA ANDREA VANEGAS CORTES | RODRIGO HERNÁNDEZ POLANIA |
| CARGO | Profesional Universitario | Profesional Universitario | Secretario General (E) |

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 2 de 37 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC | |

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| 1.OBJETIVOS Y ALCANCE DEL PIC..... | 6 |
| 1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO | 6 |
| 1.2 OBJETIVO GENERAL | 6 |
| 1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 6 |
| 1.4 ALCANCE..... | 7 |
| 2. MARCO NORMATIVO..... | 8 |
| 3. DEFINICIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN | 11 |
| 4. LINEAMIENTOS DEL DISEÑO INSTITUCIONAL DEL PIC..... | 16 |
| 5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PIC | 18 |
| 6. DIAGNÓSTICO | 19 |
| 6.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y FORMULACIÓN DEL PAE..... | 22 |
| 7.ESTRATEGIAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC- AÑO 2024 | 23 |
| 7.1. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS | 23 |
| 7.1.1 EJES 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS..... | 24 |
| 7.1.2 EJES 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE. | 24 |
| 7.1.3 EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD | 24 |
| 7.1.4 EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA | 24 |
| 7.1.5 EJE 5. PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO | 24 |
| 7.1.6 EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS | 25 |
| 7.2 POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN..... | 25 |
| 7.3 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN..... | 25 |
| 7.4 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS RESPECTO A LA CAPACITACIÓN | 26 |
| 7.5 ESTRUCTURA DE TEMÁTICAS DEL PIC | 26 |
| 7.5.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN..... | 27 |
| 7.5.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN | 29 |
| 7.5.3 PROGRAMA DE BILINGÜISMO: ENGLISH DOES WORK..... | 29 |
| 7.5.4 PROGRAMA DE EMPALMES Y MENTORIAS | 30 |
| 7.5.5 PROGRAMA DE FORMADOR DE FORMADORES..... | 31 |

| | | |
|--|--|--|
|  <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p> | <p align="center">SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p> |  |
| <p>Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024</p> | <p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> | <p>Código: SGN-C032- PLAN05</p> <p>Versión: 6</p> <p>Página 3 de 37</p> |

| | | |
|-------|--|----|
| 7.5.6 | PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO | 31 |
| 7.5.7 | PLANES DE MEJORAMIENTO IDIVIDUAL | 32 |
| 7.5.8 | PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO – PAE | 32 |
| 7.5.9 | FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS | 34 |
| 7.6 | RESPONSABLES DEL PIC..... | 34 |
| 7.7 | CRONOGRAMA..... | 35 |
| 8 | PARTICIPACIÓN CIUDADANA | 36 |
| 9 | SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC..... | 36 |
| 10 | CONTROL DE CAMBIOS | 36 |

| | | |
|--|---|---|
|  <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p> | <p>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p> |  |
| <p>Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024</p> | <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> | <p>Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 4 de 37</p> |

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.

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

| | | |
|--|---|--|
|  <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p> | <p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p> |  |
| <p>Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024</p> | <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> | <p>Código: SGN-C032- PLAN05 Versión: 6 Página 5 de 37</p> |

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 2024, 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- 2024.

De acuerdo a lo anterior, el Área de Talento Humano presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC – Año 2024 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 GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 6 de 37 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | |

1.OBJETIVOS Y ALCANCE DEL PIC

1.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO

Orientar el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales a través del fortalecimiento de las competencias laborales, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental.

1.2 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las competencias, habilidades, valores y actitudes 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 para el cumplimiento de la misión y los objetivos organizacionales de la entidad, trazados en el Plan Institucional de Capacitación – PIC- Año 2024.

1.3 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Gestionar el proceso de capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional por medio de oportunidades de aprendizaje a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, atendiendo el diagnóstico de las necesidades del Plan Institucional de Capacitación – PIC- Año 2024.
- Implementar el Plan de Capacitación para el desarrollo de competencias de acuerdo con las necesidades manifestadas por los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, que permitan dar solución a las dificultades laborales.
- Mejorar la capacidad de trabajo en equipo de los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental, con el fin de lograr el desarrollo integral, en las dimensiones *del Saber, del Ser y del Hacer*, fortaleciendo eficientemente las labores asignadas.
- Fortalecer los conocimientos y competencias adquiridos por los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, por medio de la multiplicación del aprendizaje para minimizar las brechas que puedan existir entre los conocimientos que tenga el servidor público y las capacidades puntuales requeridas para el ejercicio de su cargo.
- Retroalimentar las competencias laborales con el código de integridad y conflicto de intereses, de tal manera que se logre identidad corporativa enlazada a resultados eficaces, comprometidos, honestos, transparentes y participativos.

| | | |
|--|---|--|
|  <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p> | <p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p> |  |
| <p>Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024</p> | <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> | <p>Código: SGN-C032- PLAN05 Versión: 6 Página 7 de 37</p> |

1.4 ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada funcionario y dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | Versión: 6 |
| | | Página 8 de 37 |

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, 57 y su Artículo 54, 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 el 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. Derogado por el Decreto 1083 de 2015.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

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

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. 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 – DAFP- y por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP-.

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | Versión: 6 |
| | | Página 9 de 37 |

Los recursos con que cuenten la Administración para la capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

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.

Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública

Ley 1952 de 2019, Art. 37, numeral 3 y Art. 38, numeral 42: Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

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”.

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 10 de 37 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | |

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030: expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela de Administración Pública.

Resolución 104 de 2020: “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030”, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP -y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP-.

Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, indica los lineamientos que deben tener las entidades públicas para orientar la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo de la misma y la articulación con la misión de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano.

Ley 2016 de 2020: “Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones”.

Resolución 277 del 12 de septiembre de 2023. “Por la cual se conforma la Comisión de Personal del Departamento del Huila, para el periodo de dos (2) años”.

Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

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-PLAN05 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | Versión: 6 |
| | | Página 11 de 37 |

3. DEFINICIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN

- **Aprendizaje:** Proceso social en el que interactúan dos o más personas para la construcción de conocimiento en forma colaborativa, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, para la generación de conocimiento compartido en un grupo con respecto a un dominio específico.
- **Aprendizaje basado en problemas:** Estrategia que privilegia el desarrollo de habilidades y actitudes y la adquisición de los conocimientos que las fundamentan y, por lo tanto, su aplicación contribuye a lograr aprendizajes significativos y al desarrollo de competencias. Los problemas se toman como una oportunidad para aprender a partir de cuestionamientos sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en los aspectos que las personas deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.
- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Aptitud:** Se refiere a la serie de características o facultades psicológicas que le permiten a una persona desarrollar una actividad específica. Es la capacidad de una persona para realizar una tarea de manera efectiva. (Gestión, Management y Empleo, 2018).
- **Brecha de Competencia:** Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo. Algunos medios de detección de brechas son: Evaluación de Desempeño, Evaluación de Competencias, Observación del Desempeño, Cuestionarios, Entrevistas con Jefes, Reuniones inter-departamentales, Entrevista de Salida, Análisis de Procesos, Reportes de Jefes y supervisores. En el sector público, la medición de la brecha es el resultado de la evaluación de competencias comportamentales de los empleados de la Entidad.
- **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).

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 12 de 37 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | |

- **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).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030).
- **Cultura Organizacional:** Define límites, pautas o normas que generan un valor agregado de identidad a los miembros que tienen claro que hacen parte de una compañía, facilitando el compromiso y reforzando la unidad de la organización, y a su vez genera un control y guía los comportamientos de las personas que participan en ella (Unipymes, 2014).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO):** Hace referencia al comportamiento y capacidades de las personas orientadas a la creación de valor entre los que se destacan, entre otros aspectos como: la difusión de las prácticas de la gestión pública orientada a resultados, principalmente dirigido a los niveles directivos, las buenas prácticas para la participación ciudadana, en el diseño e implementación de políticas públicas y una mayor comprensión de los modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.
- **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.
- **Dimensión del Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **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.
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  Código: SGN-C032-PLAN05 |
| | | Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 |

grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

- **Educación 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).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100 - 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación Formal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **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. (Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** 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.
- **Gestión del Conocimiento:** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | Versión: 6 |
| | | Página 14 de 37 |

de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

- **Habilidad:** Es el arte de saber hacer; implica destacar en alguna práctica (física o mental) y se adquiere principalmente con entrenamiento y práctica. Incluye el conocimiento de reglas de procedimiento y habilidades de comunicación.
- **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.
- **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.
- **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.
- **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.
- **Plan Institucional de Capacitación – PIC:-** 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 establecidos en una entidad pública.

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC |
| | | |
| | | Página 15 de 37 |

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

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC |
| | | |
| | | Página 16 de 37 |

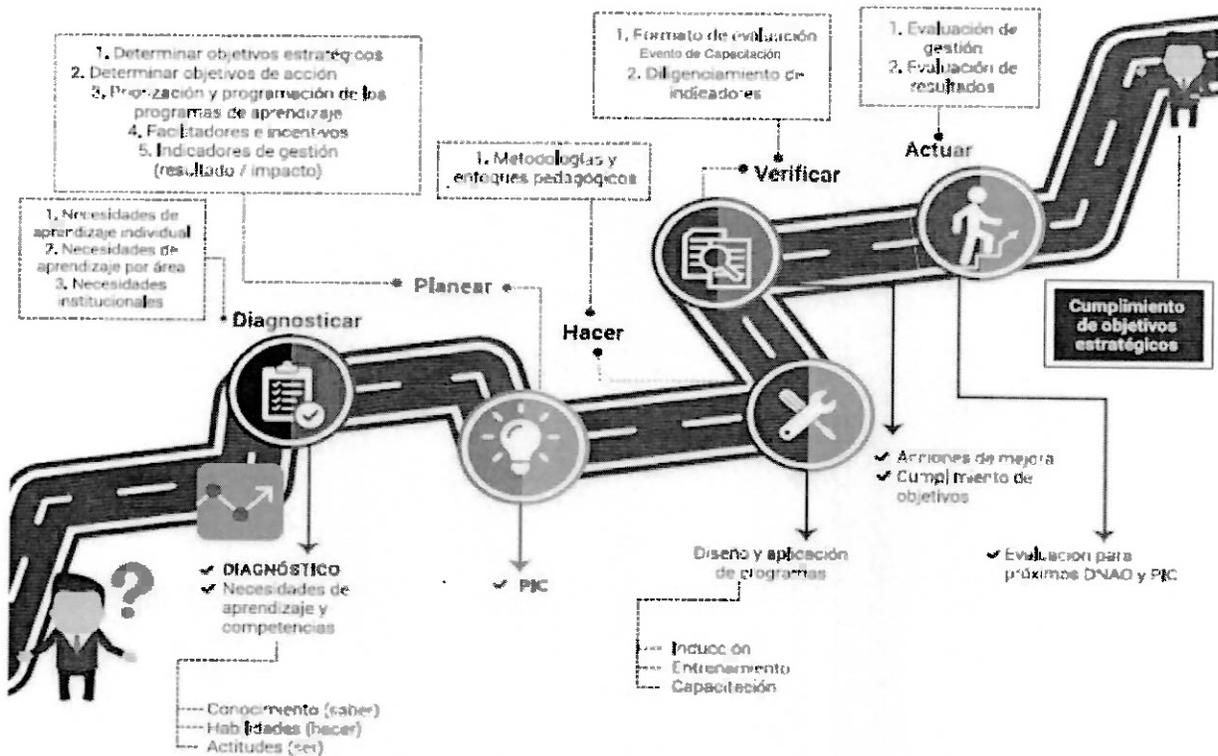
4. LINEAMIENTOS DEL PIC

Para la Ejecución del Plan Institucional de Capacitación, desde el Proceso Estratégico de Talento Humano, se apoyó en la guía metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), y el Plan Institucional de Capacitación Gobierno Nacional 2020-2030, los cuales recomiendan unos modelos que se deben tener en cuenta, que van direccionados a las necesidades de los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental, de acuerdo a las capacitaciones por competencias con el fin de garantizar el fortalecimiento de las dimensiones del ser humano.

El Desarrollo de la Capacitación se puede entender como un ciclo que inicia en el diagnóstico de necesidades, seguido de un proceso de planeación que ayuda a integrar los objetivos y contenidos, con la intención de dar paso a la implementación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación -PIC- 2024, culminando con la evaluación de los indicadores de gestión, que contribuyen a identificar mejoras para el próximo PIC.

Así mismo, en el Plan Institucional de Capacitación – PIC –Año 2024, 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.

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  ISO 9001 SC4353-1 |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC | Versión: 6 |
| | | Página 17 de 37 |



| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  Código: SGN-C032-PLAN05 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | Versión: 6 Página 18 de 37 |

5. PRINCIPIOS RECTORES DEL PIC

La Capacitación la Gobernación del Huila, para los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental, deberá basarse en los principios estipulados en el Decreto Ley 1567 de 1998, que tienen como objetivo alcanzar el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.



| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 19 de 37 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | |

6. DIAGNÓSTICO

Este diagnóstico permitió recopilar la información necesaria para identificar las necesidades de formación, facilitando la planificación de acuerdo con las prioridades de la Entidad, teniendo en cuenta la capacitación como una forma de optimizar la consecución de los objetivos misionales, potencializando las capacidades de las servidoras y servidores; este estudio es un insumo fundamental para identificar y orientar las acciones de formación que se materializarán en el PIC para la vigencia 2024.

Para el diagnóstico las fuentes de información fueron las siguientes:

- Consolidación y análisis de los resultados obtenidos del Información “Encuesta Diagnóstico necesidades de capacitación, para el PIC año 2024”, dirigida a los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental
- Diligenciamiento de la plantilla de diagnóstico DOFA.

Las acciones encaminadas a la detección de necesidades permitieron identificar temas enfocados a fortalecer el ser, saber y hacer en los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental, frente a esto la construcción de los programas de aprendizaje tiene en cuenta tanto las necesidades institucionales como individuales, identificadas en el diagnóstico y a través de otras fuentes como los planes de mejoramiento individual resultantes de la evaluación de desempeño.

Así mismo, son fuentes de información los criterios definidos por el Gobierno Nacional, la planeación estratégica, los resultados de auditorías y planes de mejoramiento de las dependencias para la implementación de estrategias que contribuyan a fortalecer la gestión y aporten al cumplimiento de los objetivos estratégicos y de los indicadores de área.

Teniendo en cuenta el esquema de aprendizaje organizacional que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización de las servidoras y servidores públicos, se procedió a clasificar las necesidades de formación y capacitación identificadas mediante el diagnóstico, según los ejes temáticos definidos por el Gobierno Nacional.

De forma general, los siguientes son los resultados del diagnóstico de necesidades para la identificación y priorización de los ejes temáticos del PIC

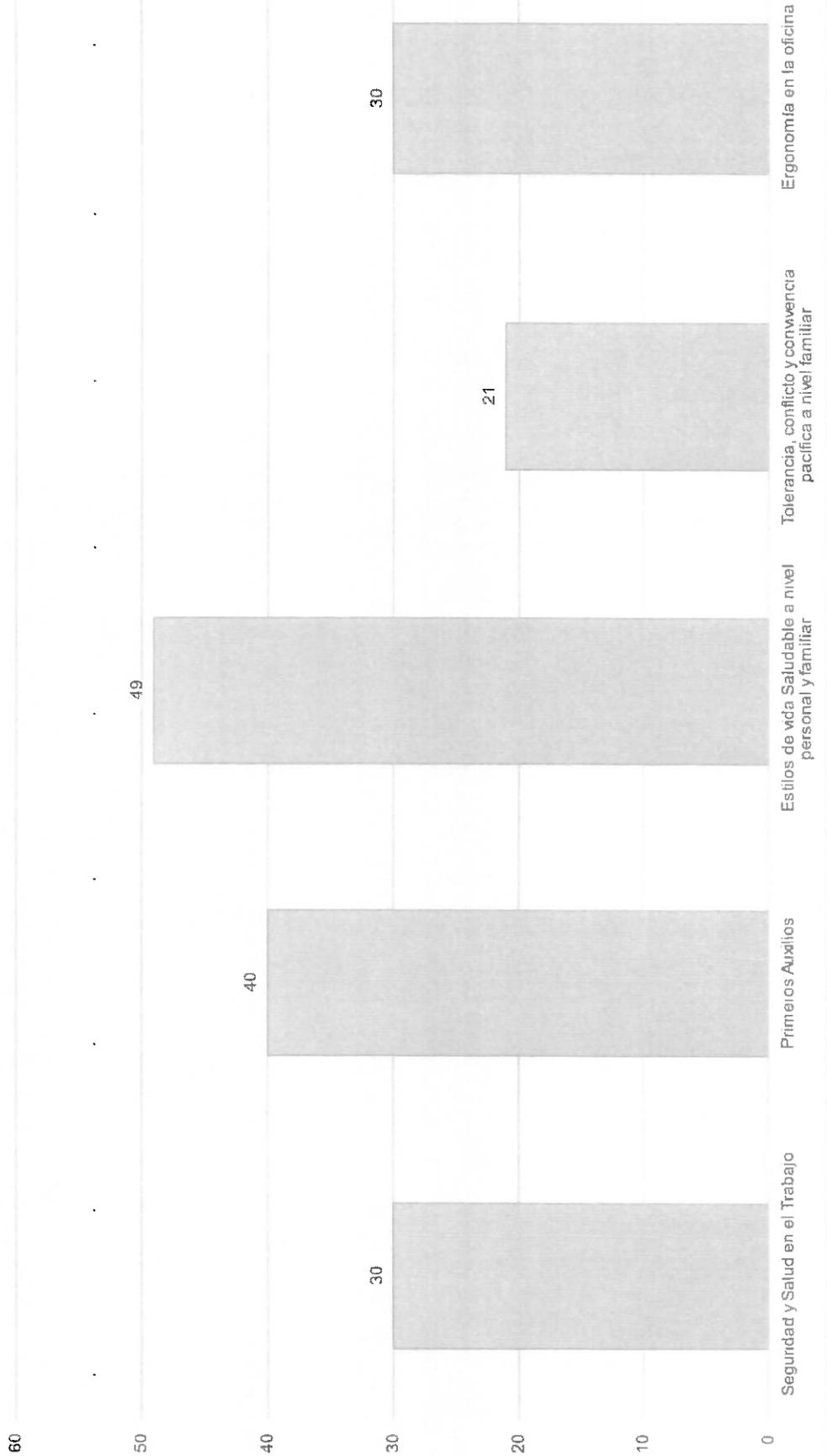
| | | |
|---|---|--|
|  <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p> | <p>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p> |  |
| <p>Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024</p> | <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC</p> | <p>Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 20 de 37</p> |

Para lograr un mejor desempeño de sus funciones en la ADMINISTRACIÓN, usted considera que necesita capacitación en: (puede marcar máximo diez (10) opciones)



| | | | |
|---|---|--|--|
|  <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p> | <p>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p> | |  |
| | <p>Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024</p> | <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> | |

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)



| | | |
|--|---|--|
|  <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p> | <p>SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p> |  |
| <p>Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024</p> | <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> | <p>Código: SGN-C032-PLAN05</p> |
| | | <p>Versión: 6</p> |
| | | <p>Página 22 de 37</p> |

6.1 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.

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  Código: SGN-C032-PLAN05 |
| | | Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 |

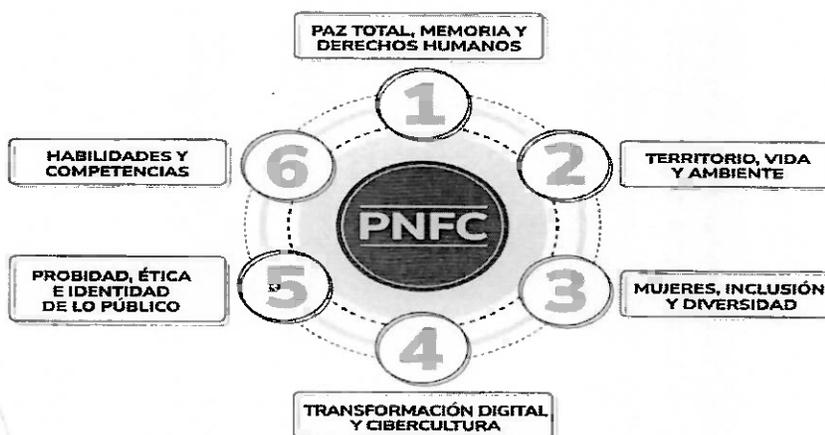
7. ESTRATEGIAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC- AÑO 2024

La Secretaría General de la Gobernación del Huila, de conformidad con la normatividad vigente, a través del Plan Institucional de Capacitación – PIC – Año 2024, 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 2024.

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.

Finalmente, de acuerdo a los insumos del diagnóstico de necesidades dentro del cronograma de ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC-2024, quedarán para ejecución los programas de formación para el fortalecimiento de competencias funcionales, comportamentales, y de habilidades; las demás solicitudes se les dará cobertura por los Programas de Aprendizaje Individual.

7.1. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS



El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) en el año 2023 dio a conocer la guía para la formación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público. El DAFP plantea un novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua.

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 24 de 37 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | |

7.1.1 EJES 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

7.1.2 EJES 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE.

Está dirigido a interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular, ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socio territoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

7.1.3 EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.

7.1.4 EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. y la Probidad.

7.1.5 EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | Página 25 de 37 |

estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

7.1.6 EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

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

7.2 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 racionabilidad.

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.

7.3 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.

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 26 de 37 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | |

7.4 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.

7.5 ESTRUCTURA DE TEMÁTICAS DEL PIC

Consolidada la información del diagnóstico de necesidades de capacitación y elaborado el Plan Institucional de Capacitación - PIC, anualmente, el Secretario General del Departamento 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 2024 -.

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 2024 - 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 2023, 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 presencial los siguientes temas: Archivo y Gestión Documental, Modelo integrado de Planeación y Gestión, Taller de Riesgos Laborales y Salud en el Trabajo, Taller Seguridad y Salud en el Trabajo, Estilo de Vida Saludable a Nivel Personal y Familiar, Ergonomía en la Oficina,

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 27 de 37 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC | |

Contratación Estatal, Supervisión de Contratos, SECOP II, Claves para la Ejecución y Presentación del Presupuesto Público y Office (Word, Excel y Power Point): Excel Intermedio; en la modalidad virtual se realizaron las siguientes capacitaciones: Formulación de Proyectos, Seguridad Digital, Participación Ciudadana, Rendición de Cuentas, Código de Integridad y Lucha contra la Corrupción (Código de Integridad y Gestión de Conflicto de Intereses), Control Social, Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública (Gestión del Riesgo de Corrupción), Implementación de Industrias 4.0, Taller Cultura de la Innovación y el Programa de Bilingüismo: English Does Work, entre otros temas, contándose con la vinculación como conferencistas de algunos contratistas del Departamento Administrativo de Planeación, la Secretaría de Gobierno y Desarrollo Comunitario, Departamento Administrativo de Contratación y Secretaría General de esta entidad; al igual que, la participación de algunos servidores públicos de planta de esta entidad.

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.) e INNPULSA Colombia, Bogotá (D.C.), en beneficio a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental.

El Plan Institucional de Capacitación, para el – Año 2024-, 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.

Estas actividades se desarrollarán de acuerdo con la priorización establecida en la consolidación del Plan Institucional de Capacitación – PIC – Año 2024, el cual se diseñó de acuerdo con los resultados de la encuesta de Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional recibida por las diferentes dependencias de la entidad y de acuerdo con los ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, de la siguiente manera:

7.5.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN

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 los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Por esta razón, La Secretaria General del Departamento a través del Área de Talento Humano lleva a cabo la iniciativa de un programa de

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 28 de 37 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC | |

inducción a través de un curso presencial o virtual que se impartirá cada vez que un servidor público de planta de la Administración Central Departamental, sea vinculado a la Gobernación del Huila y estará soportado en el "Certificado de Inducción o Reinducción Servidor Público o Contratista" (código SGN-C032-PO2-F02), el cual como certificado de la Inducción, debe reposar en la historia laboral del Servidor Público.

CONTENIDOS GENERALES DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN



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 GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | Versión: 6 |
| | | Página 29 de 37 |

7.5.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

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 Públicos de planta de la Administración Central Departamental 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)

Es de resaltar, que la Reinducción en caso que se realice en el año 2024, se podrá realizar en las modalidades presencial y/o virtual, el programa de reinducción se estructura según los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública, el cual se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización necesarias.

CONTENIDOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCIÓN



7.5.3 PROGRAMA DE BILINGÜISMO: ENGLISH DOES WORK

Estructurado en trece (13) niveles, en el marco de formación que adelanta el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA en articulación con las entidades públicas, para el fortalecimiento de las habilidades comunicativas en inglés a través del programa complementario virtual: English Does Work. Estos

| | | |
|--|---|--|
|  <p>GOBERNACIÓN DEL HUILA</p> | <p>SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG</p> |  <p>Código: SGN-C032-PLAN05</p> |
| <p>Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024</p> | <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC</p> | <p>Versión: 6 Página 30 de 37</p> |

niveles tienen relación con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas (MCERL) y al finalizar los trece (13) niveles, se tiene la expectativa que el aprendiz alcance un Nivel B2 de competencia en el dominio del idioma, según el requerimiento del SENA.

Este Programa de bilingüismo English Does Work en esta entidad, se encuentra dirigido a los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental. Es de anotar, que el SENA suministra convocatorias para las respectivas inscripciones, a través de Orientaciones para los Aprendices Antiguos (quienes han realizado niveles de inglés en el SENA) y Orientaciones para los Aprendices Nuevos (quienes no han realizado niveles de inglés en el SENA), de acuerdo con el programa de formación, teniendo en cuenta el último nivel de inglés certificado en SOFIA PLUS.

7.5.4 PROGRAMA DE EMPALMES Y MENTORIAS

A través del programa de mentorías se busca la transferencia de conocimiento relevante o de experiencia de una persona (Mentor) que se percibe poseedora de este, hacia otra que no lo posee. Actualmente, el talento humano con el que cuenta Gobernación del Huila presenta un recorrido laboral amplio en temas y áreas específicas, lo que permite tener un saber hacer o experticia que no se puede documentar debido a la naturalidad de este. Es por esto que se busca realizar una transferencia de este conocimiento tácito a través de espacios formativos (GESCO). Por otra parte, el Programa de Empalmes busca la transferencia de conocimiento específico y personalizado de una servidora o servidor saliente hacia otra(o) previamente designado por quien lidera la dependencia o proceso para que reciba la información, tanto de las actividades como del conocimiento específico de la labor. Ante esta realidad, se identificó por parte del Proceso de Talento Humano previamente los cargos y conocimientos críticos al interior de la entidad y hacer un análisis de riesgo de la pérdida del mismo por desvinculación de los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental que lo poseen. (programa de desvinculación laboral asistida y readaptación laboral)

El propósito para la presente vigencia es el fortalecimiento del programa empalmes y mentorías, teniendo en cuenta que deben partir de la identificación de necesidades descritas en el diagnóstico que sustenta el programa de desvinculación laboral asistida y readaptación laboral. Al igual que los movimientos de la planta de personal con ocasión del Acuerdo 080 del 11 de marzo de 2022, con la CNSC, por lo cual es preciso afianzar el programas de empalmes y mentorías con el fin de minimizar el impacto y los posibles traumatismos debido a los cambios de dependencias y el desarrollo de los nuevos roles por parte de las los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental que acceden a un acenso, ingresan en provisionalidad e incluso que se formalicen, de manera tal que los planes, programas y procesos de cada dependencia tengan continuidad y sufran las menores alteraciones posibles.

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 31 de 37 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | |

En consecuencia, ante la identificación de cada cambio de dependencia e incluso de nivel del empleo, se continuará promoviendo y buscando las mejores condiciones, para que entre la persona que llega y quien lidera la dependencia se concrete el empalme y mentoría con los cambios específicos.

7.5.5 PROGRAMA DE FORMADOR DE FORMADORES

Con el ánimo de gestionar el conocimiento institucional y reconocer a los funcionarios aplican la divulgación de su saber a otros funcionarios que requieren este aprendizaje, se convocará a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental para quienes quisiera inscribirse como formadores para poder ampliar y mejorar distintas destrezas relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje. Como resultado de participación activa en el programa formador de formadores se expedirá certificado, el cual se debe tener en cuenta en la “evaluación de desempeño laboral - compromisos comportamentales”, de acuerdo con los conocimientos impartidos por el servidor público y establecido en el Plan de capacitación de la vigencia 2024.

7.5.6 PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN PUESTO DE TRABAJO

De acuerdo con la Circular Externa No. 100- 010 – 2014 del 21 de noviembre de 2014, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) indicó que el entrenamiento en puesto de trabajo es uno de los elementos indispensables del PIC de las entidades. Adicionalmente se establece que el entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios.

En este contexto, el entrenamiento en el puesto de trabajo se orienta a atender y suministrar a corto plazo, información general, amplia y suficiente de la Entidad que permita la ubicación del nuevo empleado público y la importancia de su rol dentro de la organización, para fortalecer su sentido de pertenencia en la Gobernación del Huila y su adaptación a la cultura del servicio público, con el fin de que desarrolle su trabajo de manera eficiente, segura y autónoma.

El programa de entrenamiento en el puesto de trabajo, está bajo la responsabilidad de quien lidera la dependencia o proceso de vinculación del servidor público al nuevo puesto de trabajo y debe estar soportada en un acta que referencie los conocimientos específicos impartidos, firmadas por las partes intervinientes y allegada al proceso de Talento Humano, con el fin que esta repose en la respectiva historia laboral del servidor público beneficiado del programa.

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC | Versión: 6 |
| | | Página 32 de 37 |

7.5.7 PLANES DE MEJORAMIENTO INDIVIDUAL

Es un proceso personal; donde se explican y se definen los objetivos individuales de tal manera que cada individuo aporta a los objetivos de todo el equipo de trabajo y se desarrollan por medio de los planes de mejoramiento individual y un conjunto de acciones de capacitación articuladas con las políticas institucionales del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público, teniendo en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público.
- Defensa y cuidado del patrimonio público.
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.).
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.
- Cultura organizacional y cambio cultural.
- Clima laboral.
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

7.5.8 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

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 33 de 37 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | |

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-.

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 2024, realizarán las capacitaciones en las modalidades presencial y/o virtual, la cuales se relacionan a continuación:

| CAPACITACIONES PROGRAMADAS EN EL PIC – AÑO 2024- | | |
|--|--|---|
| No. | TEMAS | RESPONSABLE |
| 1 | Estilos de Vida Saludable a Nivel Personal y Familiar | Proceso de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento |
| 2 | Primeros Auxilios | Proceso de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento |
| 3 | Ergonomía en la Oficina | Proceso de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento |
| 4 | Seguridad y Salud en el Trabajo | Proceso de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento |
| 5 | SECOP II | Proceso de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento |
| 6 | Contratación Estatal | Proceso de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento |
| 7 | Supervisión de Contratos Estatales | Proceso de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento |
| 8 | Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG | Proceso de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento |
| 9 | Archivo y Gestión Documental | Proceso de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento |
| 10 | Formulación de Proyectos | Proceso de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento |
| 11 | Código Contencioso Administrativo y Procedimiento Administrativo | Proceso de Talento Humano de la Secretaría General del Departamento |
| 12 | Capacitación FUGA DE CONOCIMIENTO | Proceso 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-PLAN05 |
| | | Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 |

| | | |
|----|---|---|
| 13 | Trabajo en equipo, motivación y liderazgo | Proceso de Talento Humano de la 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: El Código de Ética e Integridad y Conflicto de Intereses, dirigidas a los Servidores Públicos de planta de la Administración Central Departamental, se realizarán durante el Año 2024, en articulación con la política de Integridad de MIPG

7.5.9 FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

Es la formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. Quedando definida como un programa permanente y sistemático "cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública". La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en la Gobernación del Huila, se orientará al desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz. Bajo este marco, la apuesta por la generación continua de valor público para la vida y el bienestar social incluyente se debe procurar que se produzcan en condiciones de sostenibilidad, transparencia, eficacia y eficiencia.

7.6 RESPONSABLES DEL PIC

Secretario (a) General del Departamento; Líder de Gestión de Talento Humano; Profesional Universitario Área de Talento Humano

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.

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | Versión: 6 |
| | | Página 35 de 37 |

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 y las descritas en los diferentes programas abordados en el PIC 2024 en articulación con las dependencias, servidores públicos y políticas de MIPG.

7.7 CRONOGRAMA

Establece las fechas para la realización de la oferta de capacitación, programas, planes de mejoramiento individual y proyecto de aprendizaje en equipo mencionados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los cuales serán divulgados a través de circulares y comunicaciones dirigidas a los servidores públicos de planta de la Administración Central Departamental, una vez sea aprobado el Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2024, para la Gobernación del Huila por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – MIPG, con la previa participación ciudadana en la sede electrónica de la Gobernación del Huila y las fechas estarán sujetas a las alianzas y compromisos contractuales desde el mes de febrero del año 2024.

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTION: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 Versión: 6 Página 36 de 37 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | |

8 PARTICIPACIÓN CIUDADANA

Para garantizar la participación ciudadana, el presente plan se publicó el 06 de diciembre del 2023; en el link de transparencia de participación ciudadano para comentarios, sugerencias y observaciones del de la ciudadanía.

La Aprobación del Plan Institucional de Capacitación, se hace por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño en acta 02 de fecha 25 de enero de 2.024.

Una vez aprobado el Plan de Bienestar Social e Incentivos por parte de los miembros del comité CIGD, éste será publicado en la página web de la Gobernación y en la Extranet / Sistema de Gestión MIPG / componentes estratégicos /planes integrados, para conocimiento de los servidores públicos y la ciudadanía en general.

9 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del Plan, con el propósito que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados, estrategias establecidas y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de los mismos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación y Gestión. Los indicadores para hacer la evaluación del PIC son los siguientes:

| NOMBRE DEL INDICADOR | FORMULA |
|--|---|
| Cumplimiento Plan Anual de Capacitación. | Total de capacitaciones ejecutadas en la vigencia. / Total de capacitaciones programadas en la vigencia X 100 |
| Efectividad de las capacitaciones realizadas. | Número de evaluaciones con calificación >= 4 en la evaluación del impacto de la capacitación. / Total de evaluaciones aplicadas x 100 |

10 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 |

| | | |
|--|--|--|
|  GOBERNACIÓN DEL HUILA | SISTEMA DE GESTIÓN: MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG |  |
| | | Código: SGN-C032-PLAN05 |
| Fecha Aprobación: 25 de enero de 2024 | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | Versión: 6 |
| | | Página 37 de 37 |

| Versión | Vigencia | Identificación de los cambios | Responsable |
|---------|---------------------|---|--|
| 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 |
| 5 | 25 de enero de 2024 | Se actualiza la estructura y se fortalecen los componentes conforme a los lineamientos del DAFP | Líder Gestión de Talento Humano y Secretario General |