

En este documento se orienta la formación y la capacitación, inicialmente desde el alcance normativo del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 y la articulación con la misión y la visión del Departamento de Risaralda para todos los funcionarios.

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DEPARTAMENTO DE RISARALDA

LUZ MIRYAM GRISALES PONCE

---

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

## Contenido

1	Definición de conceptos .....	3
1.1	Misión .....	3
1.2	Visión .....	3
1.3	Capacitación .....	3
1.4	Planes de capacitación .....	4
1.5	Competencia .....	4
1.6	Formación .....	4
1.7	Educación Informal.....	5
1.8	Educación Formal .....	5
1.9	Modalidades.....	5
1.9.1	Curso .....	5
1.9.2	Taller.....	5
1.9.3	Seminario .....	5
1.9.4	Conferencia .....	6
1.9.5	Diplomado .....	6
2	Presentación .....	7
3	Rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano .....	9
3.1	Obligaciones .....	10
4	Marco normativo .....	12
5	Que es el plan de institucional de capacitación.....	15
5.1	Plan Institucional De Capacitación PIC.....	15
5.1.1	Competencias:.....	15

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE</b> <b>CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

5.1.2	Entrenamiento .....	15
5.1.3	Formación .....	15
5.1.4	Desarrollo .....	16
5.2	Ejes del plan nacional de formación y capacitación .....	16
6	Fases para la formulación del Plan de capacitación .....	16
6.1	Sensibilización .....	16
6.2	Diagnóstico .....	16
6.3	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación .....	16
6.4	Eje 2: Creación de valor público .....	16
6.5	Eje 3: Transformación digital .....	16
6.6	Eje 4: Probidad y ética de lo público .....	16
7	OBJETIVOS .....	17
7.1	OBJETIVOS ESPECIFICOS: .....	17
8	ANEXOS .....	18
8.1	Diagnostico necesidades de capacitación PIC 2023 Departamento de Risaralda .....	18
8.2	Formato de Seguimiento .....	18
8.3	Formato del plan de acción ejecución del PIC .....	18

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

## **1 PARTE I: Fundamentos de la Guía 2021**

### **2 Definición de conceptos**

#### **2.1 Misión**

La Administración Central del Departamento de Risaralda tiene como responsabilidad lo público, en el ámbito económico, social y de gestión ambiental de los 14 municipios. Para ello interactúa con la comunidad civil, institucional, organizada y de control a través de los procesos de Asesoría y Asistencia Técnica e Inspección - Vigilancia y Control siendo su prioridad la atención oportuna al ciudadano.

Dicho compromiso se fundamenta en el Sistema de Gestión de Calidad, que reconoce a los funcionarios como gestores de cambio quienes actúan con honestidad, lealtad, conocimiento y actitud mental positiva.

#### **2.2 Visión**

Como queremos que sea Risaralda en el 2032. Para que nuestros sueños se hagan realidad, debemos construir en estos años un departamento con una economía que genere riqueza para todos y que favorezca los potenciales de quienes habitamos su territorio, aprovechando nuestras habilidades. Una Risaralda donde todos los sectores económicos trabajen coordinadamente para garantizar más desarrollo para los ciudadanos. Un departamento con una infraestructura moderna, con universidades y empresas que investiguen e innoven para que nos acoplemos fácilmente a los cambios de un mundo global e interconectado, con unos ciudadanos que sepamos trabajar en equipo para lograr cada vez más bienestar, sin sacrificar el medio ambiente.

#### **2.3 Capacitación**

El decreto ley 1567 de 1998 en su artículo 4°, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, define, la capacitación

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

como (...) “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”

## 2.4 Planes de capacitación

La ley 909 de 20004 en su artículo 36, establece los objetivos de la capacitación, y por lo tanto conmina a las entidades a elaborar programas de bienestar e incentivos de acuerdo al marco normativo para que los funcionarios públicos eleven los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Por lo tanto en el Departamento de Risaralda, estos obedecen a estudios técnicos que identifican necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo para fortalecer las capacidades cognitivas que potencialicen el empleo público y calidad del servicio prestado a los usuarios internos y externos.

## 2.5 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

## 2.6 Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

## **2.7 Educación Informal**

La 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).

## **2.8 Educación Formal**

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

## **2.9 Modalidades**

Elaborados el plan y programas de capacitación, el siguiente paso es llevarlos a la práctica; es decir, operar las acciones de capacitación. Para ello se deben prever algunos aspectos antes, durante y después de la realización de los eventos.

1. Seleccionar la modalidad de capacitación más adecuada:

### **2.9.1 Curso**

Evento de capacitación formal, que desarrolla la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes. Puede combinar la teoría y la práctica; su duración depende del tiempo disponible y contenidos, en promedio 20 horas. Se emplea cuando se desea involucrar al trabajador en actividades más teóricas.

### **2.9.2 Taller**

Metodología de enseñanza que combina la teoría y la práctica, o evento de capacitación que desarrolla temas vinculados a la práctica, es de corta duración (menor de 12 horas).

### **2.9.3 Seminario**

Es una clase o encuentro didáctico donde un especialista interactúa con los asistentes en trabajos en común para difundir conocimientos o desarrollar investigaciones; tiene como objetivo

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

la investigación o estudio de temas, los participantes fungen como investigadores.

#### **2.9.4 Conferencia**

Su finalidad es proporcionar información, datos, temas, etc. el ponente debe ser un experto que explique, ilustre, etc. su duración es relativa, depende de la prolongación de las sesiones. Se lleva a cabo principalmente para capacitar a personal de nivel directivo y cuando se dispone de poco tiempo para el desarrollo de un tópico o grupo de ellos.

El Plan de capacitación podrá usar otras modalidades que se incorporen según las necesidades del Departamento de Risaralda

1. Inducción- reinducción
2. Capacitación en el puesto de trabajo (programa de entrenamiento)
3. Cursos internos.
4. Cursos de actualización

#### **2.9.5 Diplomado**

Son programas de educación no formal o cursos de estudio no conducente a la obtención de títulos ni grados académicos, que tienen como objetivo profundizar y/o actualizar en temas específicos del área de conocimiento. Son estructurados en módulos sobre temas determinados.

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

### 3 Presentación

El desarrollo de la capacidad estatal para la gestión efectiva de los recursos públicos y la implementación de mecanismos eficientes para el cumplimiento de los propósitos de cada entidad estatal, y, por lo tanto, de los fines del Estado dirigidos al bienestar de los ciudadanos, es fundamental para la consolidación de un Estado moderno y la construcción de nación con principios de inclusión, equidad y progreso.

En el Estado, el trabajo de empleados públicos competentes, que aprenden permanentemente, bien remunerados y motivados, resulta esencial para el fortalecimiento de la gobernabilidad y la eficiencia del aparato estatal.

Para que las entidades públicas sean organizaciones con una capacidad continua de adaptación y cambio y que ofrezcan servicios con calidad y equidad, requieren trabajadores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo y con los fines de la entidad y del servidor público.

Para un desempeño con resultados, es conveniente dar especial importancia a la formación de servidores competentes, es decir, servidores que cuenten con conocimientos desde el punto de vista humano técnico y social, que los hagan especialmente exitosos con contextos concretos de trabajo y que orienten, así mismo, sus procesos de evaluación del desempeño o hacia el desarrollo y fortalecimiento de competencias básicas que sean transferibles a diferentes tipos de empleo.

**El Plan Institucional de Capacitación PIC**, concibe la formación y capacitación a través del cual 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, además es una necesidad prioritaria que los servidores públicos posean las competencias requeridas para el cumplimiento misional de la entidad, ya que sobre ellas se sustenta la ventaja competitiva en la prestación de los servicios de la entidad.

El propósito de una política de capacitación es fortalecer las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso, y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado.

La formación, la capacitación no deben ser entendidas como cursos de acumulación de



	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE</b> <b>CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

conocimientos, sino como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) necesarias para que cada funcionario sepa como agregar valor a su labor cotidiana y como contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen de con los atributos de calidad requeridos por los usuarios.

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

#### **4 Rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano**

Podrán ser beneficiarios de las actividades de capacitación señaladas en el Plan Institucional de Capacitación-PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción. Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional y temporales, se beneficiarán de los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñarán.

Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera” que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa." P á g i n a 10 | 24 Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: “Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su asequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional. Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios no serán beneficiarios de las actividades de capacitación. No obstante, podrán asistir a los procesos de formación o actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios no serán beneficiarios de las actividades de capacitación. No obstante, podrán asistir a los procesos de formación o

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

#### **4.1 Obligaciones**

Los servidores públicos de la Gobernación de Risaralda con relación a la capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

1. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
2. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
3. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
4. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
5. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
6. Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según su caso, impartidos por la entidad.
7. Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación programados.
8. Presentar dentro de los diez (10) días hábiles siguientes los certificados de asistencia.

Cuando el servidor público sea designado para participar, o voluntariamente haya realizado su inscripción en un programa de capacitación, y no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación satisfactoria, se remitirá a la Oficina de Control Interno Disciplinario. La capacitación laboral igualmente se desarrollará en duración por eventos, es decir se realizará a través de cursos, seminarios, foros, simposios, talleres, conferencias, etc. organizado por las Directivas de la institución.

La capacitación también basada en intercambios institucionales; permite a los funcionarios de la Gobernación del Risaralda compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades u organismos públicos, privados nacionales e internacionales, para lo cual la entidad en cabeza del comité de capacitación hará la gestión con LA ESAP, EL SENA, universidades y demás oficinas de capacitación de las demás empresas públicas y privadas con el fin de acceder a este tipo de apoyo de capacitación a través del apoyo interinstitucional

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

**DECRETO 1083 DE 2015** (mayo 26) Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

**Artículo 2.2.5.5.31. Requisitos para otorgar la comisión de estudios.** Las comisiones de estudios se pueden conferir al interior o al exterior del país, para que el empleado reciba formación, capacitación o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del empleo del cual es titular, o en relación con los servicios o competencias a cargo del organismo o entidad donde se encuentre vinculado el empleado.

Para el otorgamiento de la comisión de estudios, el empleado deberá cumplir los siguientes requisitos:

Estar vinculado en un empleo de libre nombramiento o remoción o acreditar derechos de carrera administrativa.

Acreditar por lo menos un (1) año continuo de servicio en el departamento de Risaralda

Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

**ARTÍCULO 2.2.14.2.18. Capacitación a los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal.** En los programas de capacitación adoptados al interior de cada institución pública deberán incluirse los programas de educación no formal, que requieran los representantes de los empleados ante las Comisiones de Personal para el ejercicio de sus funciones, las cuales estarán sujetas a los presupuestos asignados para el efecto y deberán impartirse al inicio del periodo para el cual fueron elegidos los representantes de los empleados.

**ARTÍCULO 2.2.19.6.2. Cumplimiento de los deberes de capacitación.** El empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. Cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria, deberá rembolsar a la superintendencia el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

## 5 Marco normativo

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Artículo 4 - “Definición de capacitación: 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 complementar la 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.

Decreto No. 682 de abril 16 /2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

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

1. Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

3. Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

a. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

b. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

Decreto 1227 de Abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

## TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTIMULOS

### CAPITULO I Sistema nacional de capacitación

Artículo 65:” Los planes de capacitación institucionales 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 adelantados por las unidades de personal o por quien haga 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 cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

Artículo 66: 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 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), 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 1064 de Julio 26/2006 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.

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

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,

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

La Resolución 390, del 30 de mayo de 2017, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Este Plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público.

LEY 1960 DE 2019 (Junio 27): Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Artículo 3°. El literal g) del artículo 6° del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: “g) profesionalización del servidor público. los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. en todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Así las cosas, para que el aprendizaje organizacional sea efectivo se deben desarrollar y madurar procesos de gestión del conocimiento al interior de las entidades públicas, lo que a su vez justifica su inclusión como uno de los ejes temáticos dentro del Plan.

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

## **6 Que es el plan de institucional de capacitación**

### **6.1 Plan Institucional De Capacitación PIC**

Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que, durante un periodo de tiempo 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 funcionarios y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

#### **6.1.1 Competencias:**

Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber hacer y el saber conocer.

#### **6.1.2 Entrenamiento**

Es un proceso educacional a corto plazo aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual los individuos aprenden conocimientos, desarrollan aptitudes y fortalecen habilidades en función de determinados objetivos mediante la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo. Desde otra óptica, el entrenamiento se alcanza mediante la acción repetitiva de lo aprendido, la repetición mecánica de una acción. v.g. Entrenamiento de conteo de billetes a cajeros bancarios.

#### **6.1.3 Formación**

Es la etapa inicial de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en determinada disciplina o ciencia y que permite a quien la obtiene, alcanzar niveles educativos superiores.



	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

#### **6.1.4 Desarrollo**

Corresponde a la Educación que recibe una persona para su crecimiento profesional a fin de estimular la efectividad en el cargo que desempeña con objetivos a largo plazo.

#### **6.2 Ejes del plan nacional de formación y capacitación**

El Plan tiene por objeto formular la política en la materia, señalar las prioridades que deberán atender las entidades públicas y establecer los mecanismos de coordinación, de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control necesarios. Para tal efecto ha definido 4 ejes temáticos, estos se definirán en el capítulo 7.

### **7 Fases para la formulación del Plan de capacitación**

#### **7.1 Sensibilización**

En esta fase se buscó generar conciencia en todo el personal del departamento de Risaralda sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias a partir del proceso de capacitación por lo tanto se socializó mediante SAIA, el instrumento de recolección de información en línea para recaudar información que permitiera conocer las necesidades de capacitación en las diferentes dependencias del departamento de Risaralda

#### **7.2 Diagnóstico**

Para la identificación de las necesidades de capacitación para los funcionarios del Departamento de Risaralda, se toma como orientación la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación del 2021, elaborado por la ESAP y el DAFP, los resultados de la encuesta en línea aplicada a dichos funcionarios de todas las áreas están consignados en el anexo 1 de este PIC, y fue realizado con base los ejes referenciados a continuación:

#### **7.3 Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación**

#### **7.4 Eje 2: Creación de valor público**

#### **7.5 Eje 3: Transformación digital**

#### **7.6 Eje 4: Probidad y ética de lo público**

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

## **8 PARTE II: Construcción del plan capacitación PIC 2023**

### **9 OBJETIVOS**

Estructurar procesos de formación y capacitación articulados con los diversos problemas cotidianos que se presentan a los servidores públicos en el desarrollo de sus actividades, respondiendo a necesidades concretas de capacitación laboral por competencias para facilitar el cumplimiento eficiente de las tareas y objetivos que orienta y desarrolla la Gobernación del Risaralda.

#### **9.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

- Promover el mejoramiento de sistemas de comunicación internos.
- Incrementar la productividad de las personas y por ende de la organización.
- Promover la eficiencia de cada colaborador de todos los niveles jerárquicos.
- Promover un ambiente de mayor estabilidad en el empleo.
- Ayudar a desarrollar condiciones de trabajo más satisfactorias.
- Reducir las quejas de los colaboradores y a proporcionar una moral de trabajo cada vez más elevada.
- Promover el mejoramiento de los resultados mediante la aplicación de sistemas y procedimientos.

	<p align="center"><b>DEPARTAMENTO DE RISARALDA</b></p> <p align="center"><b>Secretaría Administrativa</b></p> <p align="center"><b>GESTION</b></p> <p align="center"><b>ADMINISTRATIVA</b></p> <p align="center"><b>GESTION DEL TALENTO</b></p> <p align="center"><b>HUMANO</b></p> <p align="center"><b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b></p>
<p>Versión:07</p>	<p>Vigencia:01-2022</p>

- Contribuir a bajar los Índices de la Rotación del Personal tanto por renunciaciones o despidos.
- Promover el mejoramiento del servicio y atención al ciudadano.
- Proveer al colaborador de una preparación que le permita desempeñar cargos de mayor responsabilidad.
- Promover los ascensos sobre la base del mérito personal.
- Contribuir a reducir los accidentes de trabajo.
- Reducir el costo del aprendizaje y los costos operativos.

## 10 ANEXOS

**10.1 Diagnostico necesidades de capacitación PIC 2023 Departamento de Risaralda**

**10.2 Formato de Seguimiento**

**10.3 Formato del plan de acción ejecución del PIC**