



Gobernación de
NARIÑO

Subsecretaría de
Talento Humano



Plan Institucional de Capacitaciones

mipg

modelo integrado
de planeación
y gestión

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 2 de 20

GOBERNACION DE NARIÑO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO
2024**

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
--------------------------	------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 3 de 20

INTRODUCCIÓN.

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades.

De conformidad con el Decreto Único de la Función Pública No. 1083 de 2015, cada Entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación (PIC), por lo cual la Gobernación de Nariño, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores (as) de la entidad por medio de las capacitaciones y programas que contiene el PIC 2024; priorizando las necesidades más indispensables para la Entidad.

Es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2024 de la Gobernación de Nariño se desarrolla de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública. De igual forma, se implementó con la aplicación de la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, continuando con el aprendizaje basado en problemas por medio de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento – PIC 2024, propenderá entonces por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Gobernación de Nariño, en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Así, como fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.

Toda la consolidación del Plan se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales, por lo cual se enmarcan las líneas programáticas establecidas por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG, Con el fin de priorizar las necesidades de capacitación para el año 2024, en el año 2023, se aplicó la encuesta de necesidades de capacitación de los funcionarios de la Gobernación de Nariño, para que, a través de este proceso diagnóstico de necesidades de aprendizaje, se puedan analizar los requerimientos.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
--------------------------	------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 4 de 20

OBJETIVO.

El principal objetivo es mejorar el desempeño de los servidores públicos vinculados en el ejercicio de sus funciones, contribuyendo al mejoramiento institucional y fortaleciendo las competencias laborales. A través de diplomados, cursos, proyectos de aprendizaje e inducción, los cuales fueron detectados por medio del análisis obtenido en la encuesta necesidades para la formulación del Plan institucional de Capacitación 2024.

Objetivos específicos

- Integrar a los servidores que se vinculen a la Gobernación de Nariño a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- Reorientar a los servidores en los cambios producidos en el Departamento, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta por medio del programa de Reinducción.
- Promover la Actualización Continua al diseñar e implementar mecanismos de actualización regular para garantizar que los servidores públicos estén al día en competencias funcionales y comportamentales, así como en conocimientos técnicos relevantes para sus responsabilidades.
- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- Fortalecer el desempeño de los servidores públicos de la Gobernación de
- Nariño, a través de las capacitaciones realizadas.
- Establecer una cultura organizacional que promueva el aprendizaje continuo.

ALCANCE.

Acorde con lo establecido por la normatividad vigente, a quien va dirigido el Plan institucional de Capacitación PIC-2024 de la Gobernación de Nariño, serán los serán los funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño. Independiente de su vinculación, dejando en claro que en la eventualidad que se requiera priorizar, tendrán prevalencia los funcionarios de carrera administrativa, sobre los funcionarios provisionales y sobre los de libre nombramiento y remoción.

Según el Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, Artículo 1. Que modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998: *"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"*

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
--------------------------	------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 5 de 20

MARCO NORMATIVO.

- **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998:** Por el cual se crea 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 “

- 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.

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...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

1. 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.

2. 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...”

- Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

“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.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 6 de 20

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

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

- “Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo 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 los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, arto 67)”

- “Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 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.
- Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arto 1)”
- 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.
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, elaborado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en articulación con la Escuela de la Administración Pública ESAP.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
--------------------------	------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 7 de 20

MARCO CONCEPTUAL

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.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

CAPACITACIÓN: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art.4).

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.

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO: La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de1994).

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).

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 Art.4).

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN El programa de inducción y reinducción busca facilitar la integración y adaptación del personal a la institución y a su cultura organizacional, generando una formación progresiva que garantice la satisfacción y desarrollo personal y laboral de nuestros colaboradores. La inducción se realizará en cuatro jornadas a los nuevos funcionarios después de su vinculación laboral a la entidad, durante los meses de marzo, junio, septiembre, y diciembre de la vigencia.

Los procesos de inducción generan espacios de interacción que facilitan la integración del funcionario, de manera que identifique su rol dentro de la organización y desarrolle el sentido de pertenencia, hacia la entidad vislumbrando a la Gobernación de Nariño como una institución

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 8 de 20

dinámica y en permanente evolución, donde su desempeño incide directamente en el logro del éxito institucional.

Los programas de inducción y reinducción se imparten a todos los funcionarios, están dirigidos a actualizar en todo lo relacionado con cambios que se presenten en la entidad o en las políticas institucionales.

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 de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

EJES DEL PROGRAMA



PROCESO ASOCIADO:

DEPENDENCIA ASOCIADA:

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 10 de 20

Eje 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS:

Este Eje hace alusión al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la ayuda de la construcción de la paz en una sociedad, esto se debe a que dichas administraciones desempeñan un papel fundamental al gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que inciden directamente en la convivencia y el bienestar de la población.



Derecho constitucional.	Derechos fundamentales
Derechos Humanos	Derecho Internacional Humanitario
Mecanismos de resolución de conflictos	Resolución Pacífica de conflictos
Patrones culturales de las comunidades (gestión cultural, cultura nariñense,	Mecanismos de Negociación y afines



Reconciliación y resolución pacífica de conflictos.
Participación ciudadana
Promoción y protección de los derechos humanos.



Resolución y mitigación de conflictos
Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
Comunicación interpersonal

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 11 de 20

Eje 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje se encuentra dirigido a todos los servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructos sociales, sustento material y simbólico de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza. Se brinda a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño herramientas que les permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde llevan a cabo sus funciones, con el objetivo de dar una solución efectiva,



Gerencia Estratégica	Gerencia de Proyectos
Desarrollo y planeación -	Desarrollo y medio ambiente
Ordenamiento Territorial	Desarrollo Regional.
Desarrollo Fronterizo	Relaciones regionales e interregionales, y afines.



Promoción de la convivencia, la Paz y los Derechos Humanos
Cambio climático
Incrementos sustanciales en la productividad



Servicio al ciudadano	Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales, y comunidades de interés en la gestión territorial.
Lenguaje claro y comprensible	Creación en equipo
Arte y creatividad	Comunicación asertiva
Gestión por resultados	Orientación al servicio.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 12 de 20

Eje 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD.

Comprende el enfoque de género, interseccional y diferencial, con el objetivo de mejorar el desarrollo y gestión pública de las entidades, de conformidad a los lineamientos de la Ley 2294 de 2023 y la normatividad expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP.



Violencias basadas en genero
Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, entre otros.
Las luchas de las mujeres desde movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política
Cuidado y equidad en el marco de los derechos.



Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad.
Dialogo social
Generar estadísticas con enfoque de género.



Resolución de conflictos
Tolerancia cero a la violencia de Genero
Comunicación asertiva
Pensamiento crítico y estratégico

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 13 de 20

Eje 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

Comprende la capacitación y formación digital de los servidores públicos, esto a raíz de la cuarta revolución industrial y de la transformación digital en el sector público, se sostiene que todos los servidores públicos deben desarrollar habilidades cognitivas, destrezas y conductas éticas para aprovechar eficazmente las herramientas de la industria 4.0. Las herramientas informáticas permiten tener la mayor cantidad de información sobre sus colaboradores, facilita la comunicación con ellos, agiliza y simplifica la gestión.



Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0	Cuarta revolución industrial
Industria 4.0 y su relación con el Estado	Gobierno Digital
Solución de los problemas con tecnologías.	Desarrollo de competencias digitales.



Seguridad digital
Incrementos sustanciales en la productividad
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Teletrabajo
Automatización de procesos
Análisis de datos para territorios.



Cibercultura
Seguridad digital y de la información
Trabajo en equipo
Comunicación y lenguaje tecnológico
Adaptación al cambio.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 14 de 20

EJE 5. PROBIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Este eje comprende las capacitaciones en ética y probidad a causa de la corrupción y mal uso de los recursos públicos. Los servidores públicos deben aplicar los valores del código de integridad, evitar situaciones en las que existan conflictos de intereses, actuar en pro del desarrollo y crecimiento de la entidad.



Principios y valores institucionales
Misión, visión y objetivos institucionales
Código de integridad
Responsabilidad disciplinaria
Evaluación de desempeño



Identidad nacional y del servicio público
Programas de transparencia y ética pública
Modelos de gestión y presupuesto orientados a resultados



Gobierno abierto	Imparcialidad
Participación ciudadana y rendición de cuentas	Legalidad
Planeación y presupuesto participativo	Transparencia
Servicio al ciudadano	Objetividad

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 15 de 20

EJE 6. COMPETENCIAS Y HABILIDADES

Este eje busca crear o fortalecer habilidades y competencias laborales de los servidores públicos, puesto que, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, siendo una aliada estratégica para el cumplimiento de las misiones de las entidades, la cual permita una mejor prestación del servicio.



Normatividad (régimen pensional y seguridad social sector público)
Gestión por competencias (competencias laborales)
Patrones culturales de las comunidades (gestión cultural, culturas nariñenses.
Negociación sindical
Gestión documental
Pensamiento analítico



Liderazgo efectivo
Resolución de conflictos
Gestión de talento humano por competencias
Gestión por procedimientos



Trabajo en equipo
Adaptación al cambio
Orientación a resultados
Compromiso con la organización

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------

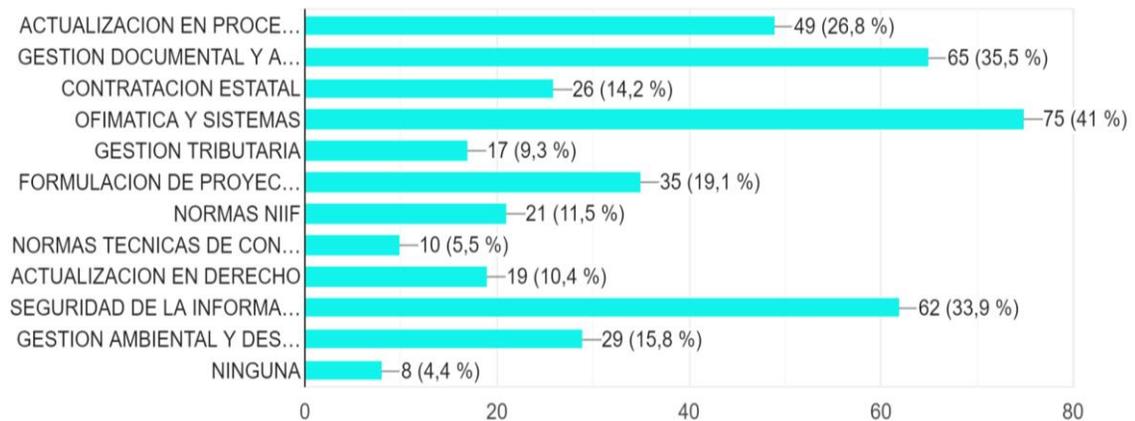
 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 16 de 20

ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACION PARA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

Se consultó a los funcionarios de la Gobernación de Nariño, cuáles son las necesidades de capacitación que requieren, basándose en su perfil profesional, de lo cual se obtuvo la siguiente información en la encuesta de recolección de información:

DE LAS SIGUIENTES NECESIDADES DE CAPACITACION Y/O FORMACION INDIVIDUAL CUALES DE ELLAS CONSIDERA USTED QUE REQUIERE PARA FORTALECER SU PERFIL PROFESIONAL.

183 respuestas



DE LAS SIGUIENTES TEMATICAS, CUALES CONSIDERA USTED COMO NECESIDADES INDIVIDUALES DE CAPACITACION Y/O FORMACION PARA FORTALECER EL CARGO QUE DESEMPEÑA

183 respuestas



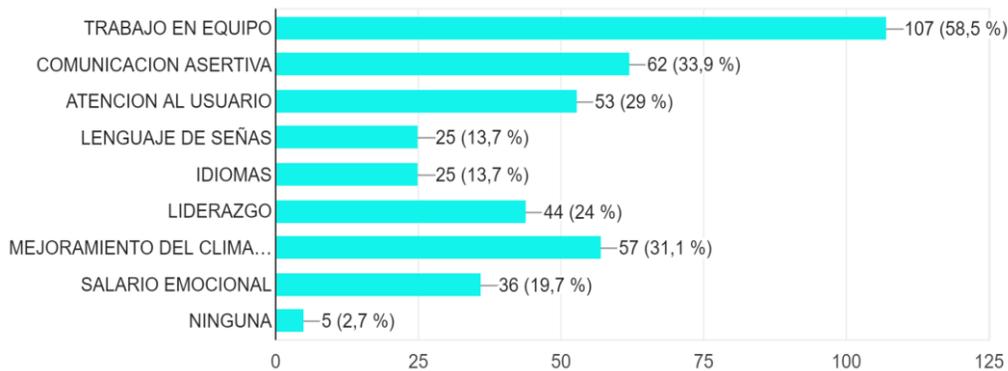
PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
--------------------------	------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 17 de 20

Finalmente se consultó a los funcionarios sobre cuáles son las necesidades de la dependencia, que no se ha adquirido y que se requiere para mejorar y fortalecer el desempeño de la misma, de lo cual se obtuvo la siguiente información.

CUALES CONSIDERA QUE SON LAS NECESIDADES GRUPALES DE SU DEPENDENCIA QUE NO SE HAYAN ADQUIRIDO Y QUE MEJORARIAN EL DESEMPEÑO DE LA MISMA.

183 respuestas



RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para el desarrollo de las capacitaciones el Departamento de Nariño hará uso de la Red Institucional de capacitación conformada por:

- Escuela Superior de Administración Pública -ESAP-
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Universidad de Nariño
- Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
- Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC
- Instituciones Educativas de Educación Superior, Técnica y Tecnológica y Profesional presentes en la región.
- institucionalidad departamental a través de sus distintas dependencias como: Centro de Innovación Social, Secretaría de Planeación Departamental, Secretaría de Ambiente, Dirección de Cultura, Secretaría de Equidad de Género e inclusión Social, Secretaría General (archivo y atención al ciudadano).

El Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Nariño, podrá apoyarse en las propuestas que realice el sector educativo para el trabajo y el desarrollo humano y la educación informal, siempre que estas se fundamenten en el enfoque de formación por competencias.

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
--------------------------	------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 18 de 20

Aunado a lo anterior y de acuerdo a la identificación de necesidades institucionales, se ha logrado determinar por parte de la Secretaría de Planeación y el Equipo MIPG, que se hace necesario desarrollar capacitaciones en los siguientes ejes temáticos:

- Transparencia y acceso a la información
- Lucha contra la corrupción
- Atención al ciudadano
- Archivo y Gestión documental
- Seguridad y privacidad en la información
- Identificación y prevención del conflicto de intereses
- Derecho disciplinario
- Metodología General Ajustada MGA.

CONSOLIDADO DE INFORMACIÓN RECOPIADA SOBRE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

El proyecto de aprendizaje surge de un problema, dificultad o desafío que enfrenta un empleado o grupo de empleados para obtener resultados laborales o enfrentar retos que se presenten para mejorar el servicio o producto.

Esta etapa se realizará con la presentación, consolidación y aprobación de la información recopilada sobre las necesidades de capacitación, de conformidad con este Plan. La consolidación de dichas necesidades se presentará, con el fin de ser aprobados, dentro del plan anual de capacitación para la vigencia 2024.

EJECUCIÓN:

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las acciones programadas en los Proyectos de Aprendizaje, las invitaciones de capacitación realizadas y la red institucional; obteniendo las evidencias de su desarrollo. Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, la Subsecretaría de Talento Humano deberá formular la solicitud de contratación de conformidad con el procedimiento de contratación, elaborando los términos de referencia, o la solicitud al operador seleccionado, que en todo caso deberán ajustarse en su integridad a los lineamientos contenidos en este Plan. O podrá solicitar la contratación de dichos programas a través del operador logístico que se haya contratado para llevar a cabo los procesos del PIC.

Una vez suscrito el contrato, la Subsecretaria de Talento Humano realizará la supervisión y seguimiento al cumplimiento de lo planeado y contratado.

Las capacitaciones que requieren financiación, una vez verificada la necesidad de capacitación y con la aprobación de la Subsecretaria de Talento Humano, deberán presentar por escrito la siguiente información:

- a. Nombre de la (s) Dependencia(s)
- b. Nombre del empleado(s) público (s) beneficiados

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
--------------------------	------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024</p>	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 19 de 20

- c. Justificación del requerimiento de dicha Capacitación
- d. Establecimiento Educativo o Facilitador
- e. Valor inversión
- f. Identificación de la (s) competencia (s), componente (s) y eje (s) a fortalecer
- g. Observaciones
- h. Visto bueno del jefe directo de quien solicita la capacitación.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

MATRIZ OPERATIVA				
Estrategias	Producto	Indicador de Cumplimiento	Responsable	Fecha Final
CREACIÓN DE LA PROPUESTA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	N/A	Subsecretaría de Talento Humano	31/12/2024
EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	ACTIVIDADES Y ESTRATEGIAS EJECUTADAS EN LA VIGENCIA	ACTIVIDADES EJECUTADAS/ ACTIVIDADES PLANEADAS	Subsecretaría de Talento Humano	31/12/2024
SEGUIMIENTO AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	INDICADOR DE ALCANCE	(FUNCIONARIOS QUE RECIBIERON ALGUNA CAPACITACIÓN/TOTAL DE FUNCIONARIOS PROGRAMADOS PARA RECIBIR CAPACITACIONES) X 100	Subsecretaría de Talento Humano	31/12/2024

MATRIZ DE MONITOREO			
NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD
Ejecución del plan	Calcular el número de capacitaciones	(Capacitaciones ejecutadas/capacitaciones programadas) x 100	Anual
Percepción	Revisar la satisfacción de los funcionarios con las capacitaciones recibidas	(funcionarios satisfechos con la capacitación/total de funcionarios que recibieron capacitación) x 100	Anual
Alcance	Medir el alcance real del plan de capacitaciones.	(funcionarios que recibieron alguna capacitación/total de funcionarios programados para recibir capacitaciones) x 100	Anual

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
--------------------------	------------------------------

 <p>GOBERNACIÓN DE NARIÑO</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024	CÓDIGO: GTH-PL-02
		VERSIÓN: 01
		FECHA VERSIÓN:
		PÁGINA: 20 de 20

8. Control de cambios.

Versión	Fecha de versión	Descripción del cambio	Responsable
01	15/01/2024	creación del documento	EQUIPO DE BIENESTAR SOCIAL, SUBSECRETARIA DE TALENTO HUMANO.

9. Responsable

El responsable de este documento es la subsecretaria de talento humano, quien debe revisarlo, y si es necesario actualizarlo.

10. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Nombre(s): María Luisa Guerrero	Nombre(s): Trasy Araujo	Nombre(s):
Cargo(s):	Cargo(s): Subsecretaría de Talento Humano	Cargo(s):

PROCESO ASOCIADO:	DEPENDENCIA ASOCIADA:
-------------------	-----------------------