



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2021 – 2023

BORRADOR AÑO 2022



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



*La formación en la empresa es una de las más importantes estrategias de desarrollo de recursos humanos que las organizaciones empresariales tienen en sus manos, hasta el punto que, en un entorno cambiante y competitivo como el que nos rodea, **la formación se convierte en factor de excelencia y en clave del éxito empresarial**. La formación permite la capacitación y el desarrollo de las personas que integran una organización para que ésta alcance sus objetivos, es decir, la formación es una herramienta estratégica para la empresa actual”.*





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



(Pilar Pineda Herrero – “Evaluación del impacto de la formación en las organizaciones” –
Educar 27, 2000 – Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Pedagogía
Sistémica y Social pilar.pineda@uab.es)

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 -2023

Presentación

- Propósito Fundamental del PIC- 2021 - 2023
- Lineamientos conceptuales y pedagógicos:
 - ✓ Profesionalización del empleo público
 - ✓ Enfoque y Desarrollo de competencias laborales
- Antecedentes Institucionales
- Directrices normativas de la formación en entidades públicas colombianas
- Conceptos fundamentales
- Plan Institucional de Capacitación 2021- 2023
 - ✓ Objetivos Generales
 - ✓ Objetivos Específicos
 - ✓ Etapas

- Direccionamiento de las Líneas Estratégicas

- Componente de Evaluación y Seguimiento del PIC
 - ✓ Nivel 1: Evaluación de reacción/satisfacción
 - ✓ Nivel 2: Aprendizaje
 - ✓ Nivel 3: Transferencia
 - ✓ Nivel 4: Resultados o Impacto



Presentación.

La Gobernación de Antioquia, a través de sus programas de capacitación, ha estado al tanto de la formación y capacitación de los servidores públicos de las diferentes secretarías, direcciones y gerencias, para el servicio que debemos brindar a la comunidad en general como a las organizaciones, entidades y organismos que ejercen la potestad estatal y la prestación de servicios públicos. El desarrollo de la capacidad estatal para la gestión efectiva de los recursos públicos y la implementación de mecanismos eficientes sobre el cumplimiento de los propósitos de cada entidad estatal y, por lo tanto, de los fines del Estado, dirigidos al bienestar de los ciudadanos, son fundamentales para la consolidación de una entidad modernizada, y hacia la construcción de Nación con principios de inclusión, equidad y progreso.

Para el Departamento de Antioquia, el propósito de la política de capacitación es fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los empleados públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado¹.

Como parte fundamental de las políticas y directrices que establece Función Pública, y en concordancia con las normas establecidas y mandatos constitucionales, los Departamentos de Talento Humano con sus equipos de trabajo, formularán los planes y programas de formación y capacitación en todos los niveles para lograr los objetivos coyunturales y estratégicos que permitirán elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los servidores públicos en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de

¹ Sentencia Corte Constitucional C-1163 de 2000



los resultados institucionales que harán parte de las contribuciones para la implementación de programas de bienestar e incentivos dentro de las organizaciones.

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado juegan un papel estratégico en la cultura organizacional. Se busca entonces que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de aprendizaje, de integridad, eficiencia y efectividad a nivel individual y organizacional, por lo que se requiere fortalecer las capacidades necesarias en los servidores públicos, pues son quienes materializan a través de su gestión para que respondan de forma innovadora a los grandes retos económicos y sociales del país. 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 del Plan.²

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados. El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos.³

² Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): “Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos”. 2017

³ MIPG





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



En cumplimiento de esta directriz, la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional presenta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 - 2023 estructurado de conformidad con las directrices y lineamientos establecidos al respecto por Función Pública (FP), y con el cual la administración departamental, tiene la finalidad de establecer las acciones de formación y capacitación para la presente vigencia, que orienten el desarrollo integral del talento humano, correlacionadas con la misión y objetivos del Departamento de Antioquia, a fin de contribuir a la excelencia y calidad en la prestación de los servicios, el avance del conocimiento y las competencias laborales requeridas para el alto desempeño de los servidores públicos.

Propósito Fundamental del PIC 2021 – 2023



Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos

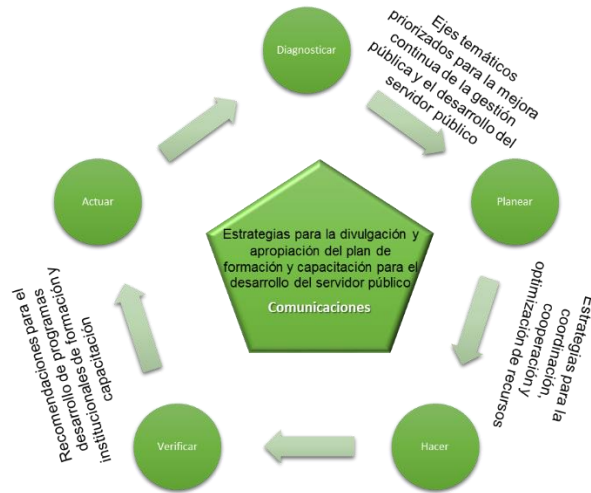
Según la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): “Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos” del año 2017, el objetivo principal de la capacitación en la administración pública será contribuir en la generación del valor público en la gestión del talento humano para satisfacer las necesidades que poseen los servidores públicos y la entidad, así como en los resultados de desempeño óptimo de estos en el cumplimiento de sus funciones.

Es así como el Departamento de Antioquia ha definido el “Plan Institucional de Formación y Capacitación para el año 2021-2023”, teniendo en cuenta como marco normativo los principios rectores de la Constitución Política de 1991, la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): “Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos” (2017), las directrices de la Ley 909/04, el Decreto Nacional 1083 del 2015, Ley 1960 de 2019.

El proceso de capacitación en la Gobernación se enmarca en 4 lineamientos conceptuales que son:

1. Ejes temáticos priorizados para la mejora continua de la gestión pública y el desarrollo del servidor público (Diagnosticar y Planear).
2. Estrategias para la coordinación, cooperación y optimización de recursos (Hacer).
3. Recomendaciones para el desarrollo de programas institucionales de formación y capacitación (Verificar y Actuar).
4. Estrategias para la divulgación y apropiación del plan de formación y capacitación para el desarrollo del servidor público (Plan de comunicaciones).





Para ello es necesario una revisión de los enfoques tradicionales de formación y capacitaciones centradas más en la información que en la construcción de conocimientos útiles a la persona y a la institución.

A la luz de las directrices vigentes para la construcción de los planes institucionales de capacitación para las entidades públicas nacionales, son los elementos críticos inherentes a la formulación del PIC 2021-2023, los siguientes:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



PROFESIONALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO: Eje de la gestión integral de los recursos humanos.

Tanto la Carta Iberoamericana de la Función Pública adoptada en la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en el año 2003, como la Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado en Bogotá – Colombia 2016, en las cuales participó el Estado Colombiano, consideran indispensable para el desarrollo de los países, la profesionalización de la función pública al ser esta una condición necesaria, es decir, que se debe garantizar que los servidores públicos posean una serie de **atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia**. De acuerdo con los planteamientos, en esta mirada estratégica de gestión, es necesario incluir la gestión integral de las competencias para el desempeño de la tarea y la motivación en la realización del trabajo, pues de éstas depende que las organizaciones públicas alcancen los resultados que se han propuesto.

Es por ello que la normatividad colombiana incorpora a través de la Ley 909 de 2004 las competencias laborales como un componente central para el diseño y gestión del empleo público. La Carta y la Guía se sustentan en un modelo de servicio civil o de función pública en el que se asume la Gestión del Talento Humano como un sistema integrado, cuya finalidad básica es la adecuación de las personas a la estrategia de una organización, de manera que se logre una administración pública profesional y efectiva, al servicio del interés general.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Las competencias laborales constituyen el eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar su implementación, así, las acciones de formación y capacitación que se implementen en la entidad dejarán de ser un catálogo de ofertas de capacitación cuyas propuestas no siempre responden a un diagnóstico serio de necesidades institucionales; también significa integrar los esfuerzos de formación a esa perspectiva organizacional estratégica, potencializando las interrelaciones entre los subsistemas que integran la gestión del talento humano al interior de las entidades públicas, teniendo como referente el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Esto obliga a que las competencias estén presentes cuando se planeen las necesidades cualitativas del personal, al definir perfiles de idoneidad, al seleccionar personas, al evaluar el desempeño, al establecer proyectos de fortalecimiento y muy especialmente, al definir políticas de formación y capacitación.

De igual forma la Guía Iberoamericana 2016 señala entre sus objetivos la importancia de dotar al alto gobierno de una herramienta para conducir estratégicamente los equipos que lideran las áreas funcionales de las administraciones públicas e inspirar la adopción del modelo de competencias, tornando operativos los criterios de mérito y flexibilidad para potenciar el capital humano de las administraciones públicas. Por otra parte, permite trazar una línea de base para la gestión de las competencias de los servidores públicos, que son justamente quienes posibilitarán a las organizaciones estatales el logro de los resultados para el desarrollo de la región y de la calidad de vida de su ciudadanía.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES para la gestión de la calidad en el sector público.

La gestión de calidad se ha posicionado dentro de los procesos de reforma del Estado en Colombia, como el mecanismo movilizador del cambio y garante de la modernización y mejoramiento continuo de la administración pública, así como de la efectividad, la equidad y satisfacción social en la prestación de servicios al ciudadano. Gracias a estos procesos, la calidad ha pasado a ser un término lleno de sentido, presente en el quehacer diario de cada uno de los servidores públicos, fortaleciendo al Estado en su capacidad de respuesta a las necesidades de los ciudadanos.

El sistema de gestión de la calidad para el sector público ha puesto de manifiesto, la necesidad de tener en cuenta a las personas, sus competencias y motivación hacia la calidad, así como la necesidad de esfuerzos adicionales a los que implica la normalización de productos y servicios, para contar con servidores competentes en todos sus niveles, a través de la formación, la capacitación y el entrenamiento en el puesto de trabajo.

La formación, la capacitación, el entrenamiento en el puesto de trabajo tienen como responsabilidad dentro de la gestión de la calidad, analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos.

Bajo el sistema de gestión de la calidad, estos programas no pueden ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimientos; deben entenderse como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada servidor sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios y ciudadanos.

ENFOQUE DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS laborales, fortaleciendo el componente funcional y el componente comportamental.

Es claro que los Decretos 1083 del 2015 y 815 de 2018, consideran las competencias laborales como el eje de la gestión del talento humano en el sector público, al definir las como “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”.

Es necesaria una revisión de los enfoques tradicionales de formación y capacitación centrados en enseñar a los servidores cómo deben realizar las tareas en los puestos que ocupan, porque con esto no se alcanza a reconocer lo que demanda la realidad. La política de formación y capacitación no se detiene en el proceso de identificación de competencias laborales, ya que este es previo a la capacitación; en cambio, establece parámetros para que cada entidad desarrolle las competencias laborales ya definidas, parámetros que constituyen un modelo para desarrollar las competencias que se definan posteriormente.

De esta forma, contar con un enfoque de formación basado en competencias le permite a la Gobernación hacer el tránsito de los procesos instructivos hacia otra concepción, donde se es competente sólo si se es capaz de resolver problemas aplicando los saberes



específicos, contando con conductas asociadas adecuadas y con la ejecución de los procedimientos requeridos según el contexto.

Antecedentes Institucionales

El Departamento de Antioquia es una entidad del sector público que administra y proporciona bienes y servicios dirigidos a la comunidad con fundamento tanto en los nuevos modelos de administrar lo público, como en las herramientas de la gerencia moderna, lo cual exige tener el mejor talento humano posible con énfasis en su calidad humana, adecuadas competencias laborales y personales, comprometidos con el aprendizaje permanente y el crecimiento Institucional, a través de sistemas integrales de gestión y plataformas tecnológicas que faciliten el logro de los objetivos institucionales.

El PIC correspondiente al año 2020 se sustentó con un diagnóstico de necesidades identificadas al interior de los procesos organizacionales, a través de consultas a los diferentes organismos de la entidad, asesorías con líderes de procesos y áreas que caracterizaron elementos que aportaron a la atención de estas necesidades. También, los cambios y transiciones organizacionales (Nueva administración – convocatoria 429 de la CNSC), tuvieron papel en la toma de decisiones, que fortalecieron las expectativas y motivaciones de los empleados, sirviendo como insumo para la mejora continua del PIC.

Así mismo, como referente de atención, en la Gobernación de Antioquia uno de los elementos que se evidenció como problemática, estaba relacionado con las diferencias en el número de beneficiados de los programas entre el nivel central y las subregiones, lo que nos indica la necesidad de evaluar y redefinir la política de talento humano. La situación desatada a partir del decreto de emergencia nacional, declarado por la presencia de la COVID-19, suscitó acciones de cambio en los modelos tradicionales de formación, recurriendo a la participación virtual mediante la implementación y visibilización de las ventajas que ofrecían las herramientas ofimáticas de la entidad, donde servidores públicos, pertenecientes al nivel central o a las regiones, gestionaron aprendizajes virtuales en





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



tiempo real, que independiente de su ubicación geográfica, permitía a los servidores avanzar en el desarrollo y fortalecimiento de competencias funcionales.

Sin embargo, ante este avance logrado en los procesos virtuales en materia de formación, es importante aclarar que ha sido limitada la asignación de recursos financieros para programas de desarrollo del capital humano, que afectan la gestión oportuna de acciones de formación en lo servidores.

Para el año 2021 el PIC implementa un ejercicio de consulta dividido en procesos (consulta interna y consulta externa), que permita identificar necesidades de capacitación. La consulta interna atiende la identificación de necesidades atendiendo cumplimiento de temas normativos y relacionados con la gestión, fortalecimiento de procesos internos, equipos y áreas de trabajo. La consulta externa se desarrolló con base en las necesidades de la comunidad que consulta servicios de atención y orientación de la entidad, y todos aquellos que constituyan una oportunidad de mejora en el fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales en los servidores públicos pertenecientes a El Departamento. Lo anterior, con el objeto de impactar positivamente con la población y los diferentes grupos de interés con los que se relacione la entidad.

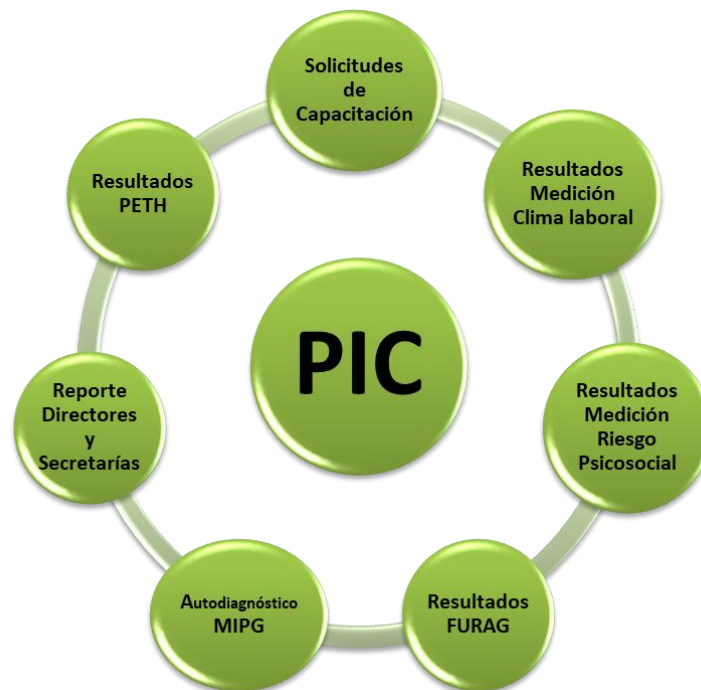
El Plan Institucional de Capacitación 2021-2023, articula la Política de Gestión Integral como eje de la modernización y fortalecimiento institucional con los objetivos que favorecen la preparación permanente de los servidores públicos departamentales, permitiendo elevar su nivel de desempeño en beneficio de la comunidad, en concordancia con la Misión y la Visión de El Departamento, incluyendo los principios básicos de la capacitación, estipulados en el Decreto Ley 1567 de 1998.

Para armonizar estas acciones y los resultados, se requiere la articulación de los siguientes elementos para una toma de decisiones basada en las experiencias de la organización, las cuales se describen de la siguiente manera:





Identificación de Necesidades (Diagnóstico)



1. Solicitudes de Capacitación

La formulación de solicitudes de capacitación, se constituye como un insumo al Plan Institucional de Capacitación PIC, mediante el cual se sustenta la atención de una necesidad específica de formación, que incluye un tratamiento inmediato y que, por los



beneficios que se obtienen en su aplicación en áreas o procesos con los que se relaciona, pretende incrementar la productividad del servidor y fortalecer acciones de la organización de cara a la comunidad.

Para el periodo 2021 – 2023, las solicitudes de capacitación se presentan de acuerdo con la demanda generada al interior de las dependencias y organismos que hacen la solicitud. Pueden relacionarse con otras necesidades evaluadas dentro de la entidad o pueden ser nuevas y de obligatorio cumplimiento según requerimientos normativos. Del año 2020 y 2021 se evidenciaron solicitudes de capacitación dirigidas al tratamiento de temas como: procesos contractuales, la gestión administrativa, herramientas ofimáticas y aplicativos, entre otros, siendo estos los más representativos.

2. Resultados Medición Clima Organizacional

La medición de clima organizacional corresponde a los resultados que se obtuvieron en el año 2019. En sus resultados, se encontraron bajas puntuaciones en las dimensiones Liderazgo y Comunicación. Frente a la dimensión de Liderazgo, se sugiere implementar acciones de capacitación en competencias funcionales y comportamentales, dirigidas a líderes y gestores de procesos. En cuanto a la dimensión Comunicación, la baja puntuación invita a fortalecer temas relacionados con la comunicación generada al interior de la dependencia – intracomunicación -, a través de sus miembros y, por otro lado, la que surge de la interacción entre dependencias – intercomunicación.

Durante el año 2021, se llevó a cabo una medición de Clima Organizacional cuyos resultados apuntan a la propuesta de intervenciones relacionadas con los siguientes ejes:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Crecimiento profesional

- Identificación potencial de crecimiento
- Escuela de Liderazgo
- Propósito y significado: proyecto de vida laboral y personal
- Éxito y sentido de logro: establecimiento de metas
- Fortalecimiento de habilidades de autodesarrollo

Calidad de vida

- Priorización de áreas con probabilidad de carga
- Identificación de personas con riesgo psicosocial alto
- Intervención áreas priorizadas.
- Reconocimiento de las características y necesidades intergeneracionales.

Comunicación

- Estrategias de comunicación segmentada
- Diagnóstico de estilo y habilidades para comunicar
- Fortalecimiento de líderes en habilidades para comunicar

Relacionamiento

- Potencialización y Desarrollo de la Inteligencia Emocional
- Intervención en grupos
- Descentralización de actividades

Gestión del Conocimiento

- Mentoring
- Biblioteca de conocimiento





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Canales

- Diseño app de gestión de ayuda como canal interno

3. Medición de riesgo psicosocial

Los resultados de dicha medición corresponden a los realizados en el año 2019, donde participaron 1288 personas. Los elementos representativos a fortalecer se encuentran relacionados con dimensiones que indicaron los siguientes ejes de atención: liderazgo, capacitación, cargas de trabajo, gestión del desempeño, claridad del rol. En el año 2021 se acoge la atención de los temas anteriormente tratados, dado que no se implementó ninguna medición sobre estos elementos.

Para el año 2021, se orientaron temas capacitación en el marco de la gestión del desempeño, liderazgo, capacitación, a través de las cuales, se priorizó un ejercicio de sensibilización entorno al desarrollo de las competencias comportamentales y a las afectaciones generadas con ocasión de la presencia de la Covid 19 en las dimensiones biopsicosocioculturales de los servidores y sus grupos familiares.

4. Resultados FURAG:

El Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión (FURAG II) es una herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados institucionales y sectoriales. La medición del Desempeño Institucional es una operación estadística que mide anualmente la gestión y desempeño de las entidades públicas, proporcionando información para la toma de decisiones en materia de gestión.





El resultado de la medición del Índice de Desempeño Institucional de la Gobernación de Antioquia, correspondiente al año 2019 entregó a la entidad una serie de recomendaciones por cada política, para el caso del Plan Institucional de Capacitación, la política de **Gestión Estratégica del Talento Humano**, señalan los siguientes tópicos a tener en cuenta:

| Nro. | Política | Recomendaciones |
|------|--|--|
| 1 | Gestión Estratégica del Talento Humano | Contar con un plan y/o programa de entrenamiento y actualización para los abogados que llevan la defensa jurídica de la entidad . |
| 3 | Gestión Estratégica del Talento Humano | Diseñar e implementar proyectos de aprendizaje en equipo . |
| 5 | Gestión Estratégica del Talento Humano | Incorporar actividades relacionadas con la promoción y apropiación de la integridad por parte de los servidores dentro de la planeación del talento humano. |
| 11 | Gestión Estratégica del Talento Humano | Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre transparencia y derecho de acceso a la información pública . |
| 12 | Gestión Estratégica del Talento Humano | Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre política de servicio al ciudadano . |
| 13 | Gestión Estratégica del Talento Humano | Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre temas de archivo y gestión documental . |

Durante el año 2020, se implementan acciones en el proceso de medición del FURAG, proponiendo acciones en la gestión de las siguientes necesidades:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- Incorporar actividades relacionadas con **situaciones de conflicto de intereses** por parte de los servidores dentro de la planeación del talento humano.
- Incorporar actividades relacionadas con **inclusión y la diversidad (personas con discapacidad, jóvenes y género)** por parte de los servidores dentro de la planeación del talento humano
- Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre **participación ciudadana**.
- Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre **Rendición de cuentas**
- Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre **Control social**.
- Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre **transparencia y derecho de acceso a la información pública**
- Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre **Creación de valor público**.
- Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre **Datos abiertos e internet de las cosas**.
- Incorporar actividades relacionadas con **analítica de datos y Big Data** por parte de los servidores dentro de la planeación del talento humano.
- Incorporar actividades relacionadas con **Plan Anticorrupción y de Atención al ciudadano** por parte de los servidores dentro de la planeación del talento humano.

5. Autodiagnóstico MIPG

En el autodiagnóstico del año 2019 de Talento Humano, se relacionan los siguientes temas para continuar seguimientos e implementar acciones de fortalecimiento, relacionadas con:

- Articulación de competencias funcionales o comportamentales.





- Inducción - Reinducción a los servidores públicos
- Diagnóstico de necesidades de capacitación.
- Ejecución del Plan institucional de Capacitación
- Evaluación de la eficacia del PIC
- Implementación de acciones entorno a la atención de líneas estratégicas/ dimensiones de capacitación.

6. Resultados Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)

Señala los siguientes elementos a trabajar:

- Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social
- Integridad y lucha contra la corrupción
- Transparencia y derecho de acceso a la información pública
- Política de servicio al ciudadano
- Temas de archivo y gestión documental
- Seguridad digital
- La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística

7. Reporte Directores y Secretarías

Los resultados arrojados por la encuesta de identificación de necesidades de capacitación, donde se invitó a 145 directivos de la entidad para priorizar sus necesidades, concluyó con la participación de 42 áreas de la entidad, distribuidas entre secretarías y dependencias, cuyos resultados orientan la priorización de capacitaciones, atendidas a través de medios





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



internos y externos de capacitación, acciones desde las cuales se continúa el proceso de trabajo.

En el año 2021, la consulta y actualización de necesidades, se extiende a 171 directores registrados en la planta de cargos de El Departamento, donde se les invitó a diligenciar un formulario que integra once (11) componentes y sus respectivas temáticas para priorizar el proceso de capacitación. Así mismo, se eleva la consulta de nuevos temas de formación, que permitan orientar metas de trabajo. Esta consulta contó con la participación de 51 directivos con quienes se traza una ruta de trabajo.

Necesidades de capacitación de **Alta Prioridad:**

Estas necesidades obtuvieron una calificación entre el 67 -100% de prioridad, indicando una programación de acciones a corto plazo para ser atendidas, por la importancia de sus contenidos. Las necesidades relacionadas son las siguientes:

- Políticas publicas
- Administración de Archivos y Tablas de Retención Documental
- Sistema Integrado de Gestión y Organización de Archivos
- Concesiones y alianzas público privadas
- Administración pública
- Gestión del presupuesto público
- Formulación de Proyectos
- Manejo presupuestal
- Formulación de indicadores de producto y Resultado
- Fundamentos de la Contratación Estatal
- Obligaciones contractuales





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- Supervisión de contratos
- Programa de entrenamiento en Secop II
- Pliegos APP
- Pólizas (validación)
- Anticipos y riesgos (diferenciar pago anticipado de anticipo)
- Acuerdos marco
- Tienda virtual
- Contratación prestación de servicios (revisión sentencia)
- IVA en convenios
- Sancionatorios (la 1474)
- Presupuesto
- Tributario en la contratación.
- Responsabilidad de los Servidores Públicos en el Sistema Disciplinario Estatal
- Roles de control interno disciplinario
- Ley 1952 de 2019
- Excel
- Manejo de herramientas BIM para proyectos
- One Drive
- Office 365
- Power BI
- Team
- Planner
- Arcgis
- Project
- Forms
- Mercurio
- SAP
- Gestión y evaluación de riesgos a través del manejo de indicadores





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- Participación, Transparencia y Rendición de cuentas en el marco de MIPG
- Capacitación en temas de Salud Mental
- Manejo de conflictos y comunicación asertiva
- Capacitación en comunicación efectiva y trabajo en equipo.
- Notificaciones
- Manejo de riesgos
- Manejo de anticipo y pagos anticipados
- Aspectos presupuestales en materia de contratación.
- Negociación Colectiva

Necesidades de **Media Prioridad**:

Estas necesidades obtuvieron una calificación entre el 34 -66% de prioridad, que indican una programación de acciones a mediano plazo para ser atendidas, por la importancia de sus contenidos. Las necesidades relacionadas son las siguientes:

- Transparencia y Gobierno Digital
- Plan anticorrupción y de atención al ciudadano
- Seguridad Informática
- Seguridad de la Información
- Transformación Digital
- Procedimiento administrativo tributario
- Transparencia y Gestión Pública
- Derecho Administrativo
- Gestión ambiental para entidades públicas





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- Atención con Enfoque psicosocial: cómo los servidores públicos deben atender a las personas víctimas del conflicto armado
- Autocuidado y cuidado mutuo
- Control Fiscal
- Criterios de desempate
- Derechos de autor
- Correo Electrónico
- ISOLUCION
- Curso formación en la Norma NTC ISO 9001
- Cómo mejorar el control interno por medio de la segregación.
- Experto Antifraude
- Operatividad de los sistemas de información de la entidad
- Actualización en normatividad internacional
- Redacción de informes de Auditoría
- Auditoría Interna para el cumplimiento del SGSST
- Curso sobre Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG - .
- Mapa de aseguramiento
- Capacitación en Autocuidado y prevención de los Accidentes de Trabajo
- Capacitación en Identificación de peligros, Evaluación y Valoración de los riesgos.
- Investigación de accidentes laborales, Lista de causas de los AT, Inspecciones de seguridad, Métodos de Solución de problemas.
- Reforma del CPACA (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011) introducida a través de la Ley 2080 de 2021.

Necesidades de capacitación de **baja prioridad**:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Estas necesidades obtuvieron una calificación entre el 1- 33% de prioridad, que indican una programación de acciones a largo plazo para ser atendidas, por la importancia de sus contenidos. Las necesidades relacionadas son las siguientes:

- Generalidades de la política Gobierno Digital
- Ejercicios de participación ciudadana con apoyo de medios electrónicos
- Trámites y servicios en línea (Racionalización de trámites)
- Datos abiertos
- Big Data
- Marco de referencia para la Arquitectura TI del Estado Colombiano
- Tecnologías para la Cuarta Revolución Industrial
- Procedimiento administrativo tributario
- Rendición pública de cuentas.
- Comercialización y Finanzas
- Lengua de señas
- Inducción
- Reinducción
- Mipymes
- Apoyo Industria Nacional
- Autocad
- Diseño páginas Web
- Diseño de contenido educativo en formato digital
- Sistemas de información geográfica – Geomática
- EDL
- KACTUS
- Curso de formación de Auditores Internos
- Curso de formación NTC ISO 19011:2018
- Curso de formación NTC ISO 27001
- Tecnologías de la Información para auditores





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- Capacitación en legislación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo
- Prevención de Riesgo Osteomuscular
- La Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
- Capacitación ley 1010 de 2006 prevención de acoso laboral.
- Responsabilidades en el Sistema General de Riesgos Laborales (Civil, Penal, Administrativa, Laboral) de los comités de convivencia y los COPASST.
- Programa integral de capacitación Brigada emergencias
- Prevención de Riesgo Biológico y Químico
- Responsabilidad derivada de Accidentes de Tránsito
- Régimen Probatorio
- Medidas cautelares
- Intervención de terceros

Otras necesidades de Capacitación:

Con base en el registro de solicitudes, se presentan requerimientos específicos de las direcciones que participaron en el proceso de identificación de necesidades de capacitación relacionados en la encuesta aplicada. La siguiente es una lista que aportan dichas direcciones para el tratamiento de temas en capacitación, dentro de las cuales se relacionan:

- Enfoque diferencial étnico afro en atención a la ciudadanía.
- Tipos de informes que solicitan las diferentes dependencias de planeación explicados en detalle (cuales debe diligenciar la SERES, periodicidad, datos que siempre se deben tener actualizados)
- Detalle de cómo se hacen los procedimientos administrativos con respecto al presupuesto de la SERES (RPC, CDP, Viáticos, etc.)
- Recomendaciones para la rendición de cuentas





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- Tipos de indicadores e importancia en los informes. Cálculo de metas, logros, avance en metas.
- Oratoria
- Cursos de escritura y redacción
- Masculinidades corresponsables
- Liderazgo
- Capacitación en servicio a los conductores
- Capacitación en lenguaje libre Python
- Ciclo de vida de los trámites a través del SUIT (identificación, priorización y racionalización de trámites y OPAs)
- Caracterización de ciudadanos
- Higiene y manipulación de alimentos
- Seguridad vial
- Coordinador de trabajo seguro en alturas
- Limpieza de áreas y superficies
- Contratos en Cuentas de Participación
- Estudio De Títulos Inmobiliarios
- Actualización del régimen salarial y prestacional de los servidores públicos
- Bonos Pensionales
- Cálculo Actuarial
- Novedades en la Jurisdicción Contencioso Administrativo y Notificaciones.
- Metodología para cálculos de cuentas económicas
- Capacitación en temas de Estratificación urbano rural
- Capacitación en el uso del software estadístico SPSS
- Gestión del riesgo de Desastres (para funcionarios DAGRAN)
- Norma sismo-resistente NSR10 (o vigente) para ingenieros civiles y profesionales en construcción del Departamento de Antioquia.
- Planes de gestión social en obras de infraestructura física
- Medidas de Intervención para reducir el riesgo en intervención correctiva y prospectiva
- Entrenamiento a personal apoyo social en la atención de emergencias desde lo social para reducir el riesgo
- Conformación de expedientes electrónicos





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- Manejo del documento electrónico
- Conocimientos básicos en paleografía
- Formas de digitalizar documentos históricos
- Macros para la radicación masiva en mercurio
- Cursos de catastro y norma registrales
- Capacitación en las nuevas normatividades de pavimentos
- Nuevas tecnologías en construcción y pavimentación de vías
- Evaluación de Proyectos
- Capacitación en las nuevas normatividades y tecnologías en construcción de puentes y viaductos
- Medidas Cautelares
- Notificaciones
- Intervención de terceros
- Liquidación de obligaciones, indexación, intereses y perjuicios.
- Recursos
- Pliegos tipo (última versión)
- Contratos de Mandato
- Manejo de riesgos
- Manejo de anticipo y pagos anticipados
- Acuerdo Final para la terminación del Conflicto
- PMI
- Marcador Paz
- DIH
- Cooperación Internacional
- Sistema General de Regalías
- OCAD Paz

Se debe anotar que el presente Plan Institucional de Capacitación (PIC) se publica en cumplimiento de la normativa que lo regula, no obstante los programas, proyectos y actividades pueden ser modificados e integrados basados en el resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación, de la organización y los empleados, los resultados de insumos como clima organizacional, riesgo





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



psicosocial, Autodiagnóstico MIPG, FURAG, PETH así como el presupuesto destinado para tal fin.

Directrices Normativas de la formación en entidades públicas.

El sistema de formación del Departamento de Antioquia, tiene fundamento en tratados internacionales, en la Constitución Política, normas nacionales, y políticas internas, así:

- Carta Iberoamericana de la Función Pública - 2003
- Guía referencial Iberoamericana de competencias laborales en sector público- 2016
- Constitución Política de 1991
- Ley 489 de 1998
- Ley 734 de 2002
- Ley 909 de 2004
- Ley 1064 de 2006
- Ley 1960 de 2019
- Decreto Nacional 1567 de 1998
- Decreto 2573 de 2014
- Decreto Nacional 1083 de 2015
- Decreto Nacional 1499 de 2017
- Decreto Nacional 648 de 2017
- Decreto Nacional 815 mayo 2018
- Resolución 390 de mayo 2017 (Plan Nacional de Formación y Capacitación)
- Decreto Departamental 3245 de 2012
- Decreto Nacional 2499 de sep. 11 de 2017 actualiza la versión 2 de MIPG
- Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): "Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos". 2018





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Conceptos Fundamentales:

Para la mejor comprensión del presente documento se aportan las definiciones de los conceptos centrales que lo conforman:

| Concepto | Definición |
|---|--|
| Plan Institucional de Capacitación - PIC | <p>Conjunto coherente de acciones de capacitación, formación y entrenamiento que durante un periodo de tiempo y a partir de objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.</p> <p>Incluye las metodologías, poblaciones, criterios de selección de las mismas, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación que se aplicaran en cada caso.</p> |
| Servidor Público | <p>Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado a la administración pública. El término de servidor público se utiliza desde la Constitución de 1991, en donde se afirma que éstos son empleados al servicio del Estado y de la comunidad. Hay tres tipos de servidores públicos:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Los empleados públicos: Estos están vinculados formalmente a la entidad correspondiente; es decir, cumplen funciones que están establecidas con anterioridad.2. Los trabajadores oficiales: La vinculación de estos empleados se hace mediante contratos de trabajo, contratos |





| | |
|---|---|
| | <p>que pueden rescindirse de acuerdo con el desempeño mostrado por el trabajador.</p> <p>3. Los miembros de corporaciones de elección popular: Son los empleados que han de servir a la comunidad y que son elegidos por medio del voto popular.</p> |
| Sistema Integrado de Gestión (SIG) | <p>Sistema Integrado de Gestión. Se configura como el conjunto de procesos, procedimientos, políticas, y directrices, que permiten a todos los servidores públicos del Departamento de Antioquia, ejercer sus funciones de manera efectiva y con el propósito de entregar productos y servicios de la mejor calidad posible a la comunidad.</p> |
| Competencia Laboral | <p>Las competencias laborales se definen como 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 (Decretos 2539 del 2005, 1083 del 2015 y 815 de 2018).</p> |
| Formación | <p>Entendida como aquellos procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público, basada en los principios que rigen la función administrativa.</p> |
| Capacitación | <p>La capacitación comprende los procesos relacionados con educación no formal y educación informal y es definida en el artículo 4 del decreto 1567 de 1998, así: 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</p> |





| | |
|---|--|
| | 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. |
| Entrenamiento | Es de carácter práctico, destinado a mejorar las habilidades y destrezas requeridas directamente en el trabajo. Conjunto de acciones y estrategias orientadas al desarrollo de habilidades operacionales, técnicas y operativas en el puesto de trabajo, para la realización de funciones o trabajos que exijan habilidad práctica, con el objeto de empoderar al individuo y lograr su efectiva incorporación en los equipos de trabajo. |
| Educación No Formal (Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano) | 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. (Decreto 2888 de 2007) |
| 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 de 2004). |
| Constructivismo | En el plano educativo, el constructivismo pedagógico se refleja en una corriente didáctica que, partiendo de una teoría del conocimiento constructivista, estimula el aprendizaje |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



| | |
|---|--|
| | favoreciendo el desarrollo del sujeto para que éste asimile la realidad, considerando especialmente la capacidad que todo sujeto posee para ello. |
| Sistema de Formación Institucional | Conjunto coherente de políticas, planes, modelo pedagógico, proyectos, programas estrategias de procesos de formación, disposiciones legales, escuela de formación institucional de la Gobernación de Antioquia, red de formadores, mecanismos de medición dependencias, recursos organizados con el propósito común de generar en la entidad y en sus servidores mayor capacidad de aprendizaje y acción en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración pública, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterio. |
| Andragogía | Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos. |



Plan Institucional de Capacitación 2021- 2023

El Plan Institucional de Capacitación para los empleados del Departamento de Antioquia, se formula teniendo en cuenta que la organización tiene un total de **2997** empleados, los cuales de manera diferenciada mediante los procesos de formación y/o capacitación y/o socialización organizacional (Inducción, Reinducción, Entrenamiento), tienen la oportunidad de fortalecer conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes para contribuir con el logro de los objetivos institucionales y garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en concordancia con los principios que rigen la función pública.

Esta población, está distribuida según los 5 niveles jerárquicos establecidos para las Entidades públicas: Asesor, Directivo, Profesional, Técnico y Asistencial. Esta variedad de empleos y niveles, motivan el diseño de estrategias de formación y capacitación que respondan a las necesidades de la organización en todos sus niveles y empleos específicos.

Objetivo General:

- Contribuir a la profesionalización de los servidores públicos departamentales mediante programas de formación y capacitación que respondan a sus necesidades de desarrollo conforme a la normativa vigente.
- Cualificar al servidor público departamental a través del desarrollo de sus competencias funcionales y comportamentales para la productividad, competitividad y el servicio a la comunidad.

Objetivos Específicos:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- Desarrollar las acciones de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, según la programación establecida por la entidad.
- Realizar las acciones de capacitación funcional priorizadas, evaluando su gestión e impacto según la metodología definida en el presente plan.
- Implementar acciones de fortalecimiento y/o certificación de las competencias comportamentales, para los servidores departamentales.

Etapas de desarrollo:

- Direccionamiento estratégico de las acciones de formación y/o capacitación desde la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional y la alta dirección.
- Análisis de las solicitudes basadas en el procesamiento de la información relacionadas con las fuentes del diagnóstico (7) las necesidades de formación y capacitación en cada uno de los organismos.
- Selección según diversas rutas contractuales, las entidades públicas y/o privadas en condiciones de ofrecer los procesos requeridos con las condiciones de calidad exigidas.
- Selección de las poblaciones a impactar, además de la programación de los eventos de formación y capacitación, basados en los criterios de establecidos para cada uno de ellos.
- Ejecución, seguimiento y evaluación de los eventos programados.
- Medición del impacto de las capacitaciones ejecutadas.

Ejes temáticos.

INSUMOS DEL DIAGNÓSTICO





| Solicitud de Capacitación | Resultados Medición Clima organizacional | Resultados Medición Riesgo Psicosocial | Resultados FURAG | Autodiagnóstico MIPG | Reporte Directores y Secretarías ** | Resultados PETH |
|--|---|--|---|--|---|--|
| Atención solicitudes a demanda por organismos o dependencias | Necesidad de atención a la dimensión Liderazgo, capacitación en liderazgo en competencias funcionales y comportamentales, dirigidas a líderes y gestores de procesos. | Fortalecer acciones sobre liderazgo, capacitación, cargas de trabajo, gestión del desempeño, claridad del rol. | Entrenamiento /actualización a los abogados que llevan la defensa de la entidad | Articulación de competencias funcionales o comportamentales. | Administración de Archivos y Tablas de Retención Documental | Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social |
| Mapa de necesidades por secretarías y dependencias | Necesidad atención a la dimensión Comunicación, fortalecer estrategias de comunicación al interior de la dependencia y entre dependencias. | | Proyectos de Aprendizaje en Equipo | Inducción - Reinducción a los servidores públicos | Sistema Integrado de Gestión y Organización de Archivos | Integridad y lucha contra la corrupción |
| | | | Actividades de promoción y apropiación de la integridad | Diagnóstico de Necesidades de Capacitación. | Formulación de Proyectos | transparencia y derecho de acceso a la información publica |
| | | | Transparencia y derecho de acceso a la información pública | Ejecución del Plan institucional de Capacitación | Manejo presupuestal | Política de servicio al ciudadano |





| | | | | | | |
|--|--|-------------------------|--|---|---|---------------------------------------|
| | | | Divulgación a contratistas y servidores sobre política de servicio al ciudadano | Evaluación de la eficacia del PIC | Formulación de indicadores de producto y Resultado | Temas de archivo y gestión documental |
| | | | Divulgación a contratistas y servidores en temas de archivo y gestión documental | Implementación de acciones entorno a la atención de líneas estratégicas/ dimensiones de capacitación. | Contratación Estatal | Seguridad digital |
| | | Herramientas ofimáticas | | | La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística | |
| | | Aplicativos | | | | |
| | | | | | MIPG | |

**** Se relacionan los temas con calificación prioritaria. Como soporte a las demás actividades relacionadas con priorización media y baja, se encuentran relacionados en documento adjunto.**

Las **líneas estratégicas contempladas en el PIC 2021-2023** obedecen al direccionamiento establecido desde Función Pública; los componentes de cada una de estas líneas se han establecido según el direccionamiento estratégico liderado desde la Secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional y los resultados obtenidos a través de los diferentes componentes del diagnóstico que, en esta materia se levantó.

| LÍNEAS ESTRATÉGICAS | COMPONENTES |
|------------------------------|-------------|
| SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL | Inducción |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



| | | |
|-------------------------------|---|---|
| | Reinducción | |
| | Entrenamiento en el puesto de trabajo | |
| CAPACITACIÓN FUNCIONAL | Gobierno Digital | |
| | Aprendizaje organizacional | |
| | Gobernanza para la paz | |
| | Contratación Pública, supervisión e interventoría. | |
| | Código Disciplinario Único; ley 1952 | |
| | Herramientas ofimáticas. | |
| | Áreas de especialidad (convenio con el ICETEX) | |
| | Actualizaciones | |
| | Sistemas información (Mercurio, SAP, Kactus, G+, ISOLUCION) | |
| | FORTALECIMIENTO COMPORTAMENTAL | Seguridad y Salud en el Trabajo |
| | | Clima organizacional |
| | | Riesgo laboral |
| | | Calidad y Auditoría. |
| | | Gestión Documental |
| | | Valor Público |
| | | Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) |
| | | Código de integridad |
| | | Negociación Colectiva |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



| |
|---|
| Transparencia y Probidad |
| Fortalecimiento de competencias comportamentales |
| Certificación en normas de competencia laboral Colombiana |

Para darle cumplimiento al Decreto Nacional 2888 del 31 de julio de 2007, el Plan Institucional de Formación y Capacitación promueve la educación para el trabajo y el desarrollo humano con el propósito de la actualización, complementación y profundización de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el fortalecimiento de competencias, con programas flexibles de corta o mediana duración no conducentes a título, de carácter presencial o semipresencial, tales como:

Seminario

Proceso colectivo de aprendizaje conducido por un experto o varios expertos en un tema, que se estudia y se debate intensivamente en varias sesiones en las que todos participan aportando sus conocimientos, logros e investigación y experiencias. Promueve la reflexión, consolidación o generación del conocimiento sobre un tema de interés común para los participantes. Propicia el aprendizaje a partir de la interacción del grupo con la aportación de sus conocimientos y experiencias sobre el tópico; permite la producción de documentos académicos que plasman las conclusiones. Duración entre 8 y 40 horas.

Taller

Programa dirigido por un docente, quien durante el desarrollo del mismo aporta conocimientos y orienta a los participantes en la realización, individual o en grupos, de un proyecto en el cual se aplican los conocimientos adquiridos para lograr una mejor comprensión de los mismos. Duración entre 8 y 60 horas.

Curso

Programa que promueve la adquisición de conocimientos y habilidades con la conducción de un profesor o experto, que aporta buena parte del conocimiento y complementa el proceso de aprendizaje con debates, ejercicios, casos y ejemplos, mediante los cuales se





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



aplican conocimientos. Los participantes aportan al proceso sus conocimientos y experiencias. Puede ser teórico, práctico, o teórico-práctico. Generalmente se desarrolla entre 16 y menos de 80 horas.

Diplomatura

Programa conformado por varios módulos orientados por un grupo de docentes que tratan, desde diferentes perspectivas y con una secuencia lógica, un tema central. Cada módulo puede ser un seminario, taller o curso. Promueve la reflexión, consolidación o generación del conocimiento, sobre un tema de interés común para los participantes. Propicia el aprendizaje a partir de la interacción del grupo con el aporte de sus conocimientos y experiencias sobre el tópico. Permite la producción de documentos académicos que plasman las conclusiones. Tiene una duración entre 80 y 160 horas.

Simposio

Programa informativo conformado por una serie de conferencias de expertos, que abordan dimensiones y subtemas asociados con un tema central. Se dirige a un amplio grupo de asistentes. Generalmente la duración es entre 4 y 24 horas.

Congreso

Programa informativo en el que participan un número plural de ponentes, que comparten y socializan los avances y hallazgos que han logrado a través de sus estudios e investigaciones alrededor del tema central del certamen. El programa puede ser complementado con conferencias plenarias orientadas por destacados expertos. La duración oscila entre 8 y 32 horas.

Conferencia

Exposición oral de corta duración que desarrolla un especialista sobre un tema específico para transmitir sus conocimientos o experiencias. La exposición puede enriquecerse con una sesión de preguntas y respuestas. Su duración es entre 2 y 8 horas.

Foro

Reunión para discutir y analizar asuntos de interés o intercambiar experiencias, ante un auditorio que a veces interviene en la discusión. Tiene una duración entre 2 y 10 horas.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Pasantía

Programa dirigido a afianzar conocimientos bajo la metodología de una práctica u observación. Por lo general, su duración es de 1 semana a 6 meses.

Curso Virtual o podemos entender **e-Learning** como: Procesos de enseñanza-aprendizaje que se llevan a cabo a través de Internet, caracterizados por una separación física entre profesorado y estudiantes, pero con el predominio de una comunicación tanto síncrona como asíncrona, a través de la cual se lleva a cabo una interacción didáctica continuada. Además, el alumno pasa a ser el centro de la formación, al tener que auto gestionar su aprendizaje, con ayuda de tutores y compañeros.

COMPONENTE: Inducción

OBJETIVO GENERAL: Facilitar y fortalecer la integración del nuevo servidor público a la cultura organizacional, desarrollando en éste, habilidades gerenciales de servicio público y suministrándole la información necesaria para el mejor conocimiento de la Función Pública y de El Departamento de Antioquia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: **1.** Iniciar la integración del servidor público al sistema de valores corporativos, fortaleciendo su formación ética; **2.** Familiarizar a los participantes con el Departamento de Antioquia y con las funciones generales del Estado; **3.** Instruir acerca de la Misión y Visión del Departamento de Antioquia y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades, deberes y derechos; **4.** Informar acerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|----------------------|--|---|------------|-----------------------------------|--|
| Trimestral | Servidores nuevos posesionados y los que ascienden a otros cargos. | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Trimestral | Conferencia, presencial o virtual | Director Desarrollo Talento Humano. Profesionales de la Dirección Desarrollo Talento Humano. Profesionales de las diferentes unidades administrativas encargadas del desarrollo de los temas que integran la inducción. Los nuevos servidores públicos departamentales. |

COMPONENTE: Re-Inducción.

OBJETIVO GENERAL: Reorientar y/o actualizar la información suministrada a los servidores públicos, facilitando así su integración a la cultura organizacional.





OBJETIVOS ESPECÍFICOS: **1.** Informar a los servidores públicos acerca de las reformas, cambios o actualizaciones que se producen en la organización y que afectan el desempeño de su puesto de trabajo. **2.** Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados hacia el Departamento de Antioquia. **3.** Implementar acciones de acompañamiento organizacional, para mitigar los impactos negativos y facilitar el ajuste cuando se afronten diversos tipos de cambios a nivel institucional.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|-------------------------------------|---|--------------|--|--|
| A solicitud | Servidores públicos departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | A solicitud. | Cursos Talleres Seminarios Conferencias en modalidad presencial o virtual | Director Desarrollo Talento Humano. Profesionales de la Dirección Desarrollo Talento Humano y Subsecretaría Desarrollo Organizacional Profesionales de las diferentes unidades administrativas encargadas del desarrollo de los temas que integran la re- inducción. Servidores públicos departamentales. |





COMPONENTE: Entrenamiento en el puesto de trabajo.

OBJETIVO GENERAL: Facilitar el adecuado desempeño de los servidores públicos departamentales, a través de acciones específicas de entrenamiento, desarrollando habilidades directamente relacionadas con el ejercicio de las funciones propias de sus puestos de trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO: Entrenar a los nuevos servidores públicos departamentales.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|--|---|---------------------|---|--|
| Permanente | Nuevos servidores públicos departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Febrero a Diciembre | Acompañamiento permanente. Lectura de documentos y textos. | Profesionales de la Dirección Desarrollo Talento Humano. Profesionales de Proyecto de Gestión del Conocimiento Director del Área y Equipo de Trabajo Servidores públicos departamentales. |





COMPONENTE: Contratación pública, supervisión e interventoría.

OBJETIVO GENERAL: Contribuir a la profesionalización de los servidores públicos departamentales a partir del fortalecimiento de las competencias funcionales, bajo parámetros de eficacia, eficiencia y efectividad.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Actualizar en la normativa de contratación, a los servidores públicos de las diferentes Secretarías, Departamentos Administrativos y Gerencias del departamento de Antioquia, involucrados en el proceso de contratación definido en el Sistema Integrado de Gestión. **2.** Conocer los aspectos disciplinarios en la contratación estatal. **3.** Desarrollar en los servidores públicos departamentales, habilidades para la contratación.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|-------------------------------------|---|------------|---|---|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Campañas informativas Conferencias Cursos Seminarios Talleres | Profesional Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



| | | | | | |
|--|--|--|--|---|------------------------|
| | | | | Realizado en modalidad presencial o virtual | Profesionales externos |
|--|--|--|--|---|------------------------|

COMPONENTE: Áreas de Especialidad. (Convenio ICETEX)

OBJETIVO GENERAL: Contribuir a la profesionalización de los servidores públicos departamentales a partir del fortalecimiento de las competencias funcionales, bajo parámetros de eficacia, eficiencia y efectividad.

OBJETIVO ESPECÍFICO: El Fondo Educativo Departamento de Antioquia-ICETEX, está destinado a **financiar:** a) La capacitación necesaria para el ejercicio de la labor del servidor público departamental, sólo en la modalidad de educación formal, b) Promover, procurar y facilitar el acceso y permanencia a la formación y capacitación en educación formal, en los niveles de pregrado y postgrado que se adelanten en el país, de los servidores públicos del departamento. c) Financiar con crédito reembolsable por prestación de servicios o reembolsable en dinero en la modalidad de educación formal, a los servidores públicos departamentales, siempre y cuando éstos tengan relación directa con la misión del ente departamental.





| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|--------------------------|------------------------------------|--|---------------|------------------------------------|--|
| 2 adjudicaciones anuales | Postulantes que cumplen requisitos | Servidores de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción. | Una Semestral | Según la modalidad de cada evento. | Profesional Dirección Desarrollo Talento Humano. Universidades Públicas y Privadas. Servidores públicos departamentales. |

COMPONENTE: Seguridad y Salud en el Trabajo.

OBJETIVO GENERAL: Generar acciones de formación que aporten en la creación de comportamientos que aporten a la cultura del cuidado y el auto cuidado en los servidores públicos.

OBJETIVO ESPECÍFICO: 1. Capacitar y entrenar los servidores del Departamento de Antioquia de acuerdo a la normatividad vigente en materia de SST, como parte del





desarrollo del Plan de trabajo en el marco del Sistema de Gestión en Seguridad y salud en el Trabajo de acuerdo con el decreto 1072 de 2015, capítulo 6.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|--|---|---|------------|--|---|
| Formación integral como brigadistas | Brigadistas | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | A convenir | Entrenamiento específico en Primeros auxilios básicos, atención de emergencias y rescate, manejo de sustancias químicas. | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Contratista y el SENA. ARL Servidores públicos departamentales. |
| Talleres de formación para prevención de diferentes peligros de acuerdo con los sistemas de vigilancia epidemiológica SVE (desordenes musculo) | Servidores que estén focalizados en los sistemas de vigilancia. | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | A convenir | Taller aplicados en los diferentes temas de los SVE | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Contratista y el SENA. ARL |





| | | | | | |
|--|-----------------------|---|---|---|---|
| esqueléticos, Riesgo sicosocial, auditivo, químico, biológico) | | | | | Servidores públicos departamentales. |
| Capacitación y reentrenamiento en ejecución de trabajos de alto riesgo (alturas, espacios confinados y riesgo eléctrico) | Servidores implicados | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | 40 horas (avanzado) 20 horas (reentrenamiento) | Cursos y Talleres aplicados en los incluyendo certificaciones cuando aplique en los diferentes temas. | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Contratista y el SENA. ARL Servidores públicos departamentales. |
| Capacitación en normatividad y otros temas para equipo de SST | Servidores objeto. | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad. | A convenir | Cursos y Talleres aplicados en los incluyendo certificaciones cuando aplique en los diferentes temas. | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Contratista y el SENA. ARL Servidores públicos departamentales. |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



| | | | | | |
|---|--------------------|--|------------|---|---|
| Capacitación para COPASST y comité de convivencia | Servidores objeto. | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción | A convenir | Cursos y Talleres aplicados en los en los diferentes temas. | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Contratista y el SENA. ARL Servidores públicos departamentales. |
|---|--------------------|--|------------|---|---|

Nota:

En el presente Plan se mencionan los temas generales del SST, no obstante, en el área y dando cumplimiento al decreto 1072 de 2015, se tiene un plan de capacitación en SST.

COMPONENTE: Actualizaciones.

OBJETIVO GENERAL: Contribuir a la profesionalización de los servidores públicos departamentales a partir del fortalecimiento de las competencias funcionales, bajo parámetros de eficacia, eficiencia y efectividad.





OBJETIVO ESPECÍFICO: 1. Actualizar a los servidores públicos departamentales, de manera permanente en la normatividad y actividades propias de cada profesión y la misión de los diferentes procesos estratégicos, misionales, de apoyo y control.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|---------------------------------|---|------------------|------------------------------------|---|
| Permanente | Los servidores que lo requieran | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Mayo a Diciembre | Según la modalidad de cada evento. | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Profesionales externos. Servidores públicos departamentales. |

COMPONENTE: Clima Organizacional

OBJETIVO GENERAL: Generar acciones de formación en temas relacionados con clima organizacional, que contribuyan en la creación y fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales que atiendan el mejoramiento continuo de los servidores públicos, de su bienestar, calidad de vida y desempeño laboral.





OBJETIVO ESPECÍFICO: 1. Intervenir las variables y sub- variables contenidas en la última medición del clima organizacional.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|--------------------------------------|---|------------------|---|---|
| 1 | Servidores públicos departamentales. | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | mayo a noviembre | Intervención a las dependencias en las variables que puntuaron bajo en la medición. | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. ARL Profesionales externos Servidores públicos departamentales. |

COMPONENTE: Código de Integridad.

OBJETIVO GENERAL: Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos departamentales a partir del fortalecimiento de las competencias comportamentales de cada nivel, bajo parámetros de eficacia, eficiencia y efectividad.





OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Fomentar la práctica efectiva de los valores institucionales en el ejercicio de las actividades laborales. 2. Aportar a la gestión administrativa basada en la práctica cotidiana del Código de Integridad.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|-------------------------------------|---|------------|---|--|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nominación y Remoción. | Permanente | Campañas informativas Conferencias Cursos Seminarios Talleres | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |

COMPONENTE: Gobierno Digital, Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC).

OBJETIVO GENERAL: * El uso y aprovechamiento de las tecnologías de la información y las comunicaciones para consolidar un estado y ciudadanos competitivos, proactivos e innovadores, que generen valor público en un entorno de confianza digital





OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Capacitar a diferentes grupos de la Dirección de Informática en el aprovechamiento de las Tecnologías que permitirán que la Gobernación de Antioquia implante la política de Gobierno Digital.

Se brindará a través del Ministerio de TIC y demás entidades competentes y será autorizado por la Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional, en coordinación con la Secretaría de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Los cursos dependerán de la oferta del Ministerio y de las necesidades del área.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|----------------------|--|--|------------|--|--|
| Diferentes cursos | Diferentes grupos de la Dirección de Informática | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción | A convenir | Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios Presencial y virtual | Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Servidores públicos departamentales. Entidades contratadas |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



COMPONENTE: Gobernanza para la paz.

OBJETIVO GENERAL: Contribuir a las interacciones positivas entre los servidores departamentales y con los ciudadanos en el marco de la construcción de una convivencia pacífica y de superación del conflicto.

OBJETIVO ESPECÍFICO: **1.** Generar sinergia para fortalecer las competencias y capacidades de los servidores públicos y generar espacios de participación. **2.** Fortalecer las prácticas que apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|---|--|------------|---|---|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios Presencial y virtual | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



COMPONENTE: Aprendizaje organizacional.

OBJETIVO GENERAL: Contribuir al fortalecimiento de las competencias administrativas de los servidores, ayudando a la mejora de la gestión pública.

OBJETIVO ESPECÍFICO: 1. Ejecutar programas de capacitación en competencias funcionales orientadas al desempeño del cargo.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|-------------------------------------|---|------------|--|--|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios Presencial y virtual | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



COMPONENTE: Código Disciplinario Único

OBJETIVO GENERAL: Contribuir al fortalecimiento de las competencias funcionales al control interno disciplinario.

OBJETIVO ESPECÍFICO: 1. Facilitar la información a los servidores Departamentales acerca de los delitos asociados a la administración pública.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|-------------------------------------|---|------------|--|--|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios Presencial y virtual | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



COMPONENTE: Herramientas ofimáticas

OBJETIVO GENERAL: Contribuir al fortalecimiento del uso de las herramientas tecnológicas disponibles en la organización.

OBJETIVO ESPECÍFICO: 1. Ejecutar programas de capacitación en herramientas ofimáticas.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|-------------------------------------|---|------------|--|--|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios Presencial y virtual | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |





COMPONENTE: Sistemas de información

OBJETIVO GENERAL: Contribuir al fortalecimiento de las competencias funcionales para la apropiación y adecuado uso de los sistemas de información disponibles en la administración departamental contribuyendo al desempeño y a la gestión institucional.

OBJETIVO ESPECÍFICO: 1. Ejecutar programas de capacitación en competencias funcionales orientadas al uso de sistemas de información.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|-------------------------------------|---|------------|--|--|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios Presencial y virtual | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |





COMPONENTE: Calidad y auditoría

OBJETIVO GENERAL: Contribuir a la actualización y formación de los servidores públicos en las normas que orientan el que hacer de la administración departamental en lo relacionado con las auditorías.

OBJETIVO ESPECÍFICO: 1. Formar auditores internos que contribuyan al mejoramiento continuo de los procesos y procedimientos del Sistema Integrado de Gestión de la Gobernación de Antioquia.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|----------------------|-------------------------------------|---|------------|--|--|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios Presencial y virtual | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



COMPONENTE: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

OBJETIVO GENERAL: 1. Contribuir al conocimiento e incorporación de las 7 dimensiones de MIPG.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|-------------------------------------|---|------------|--|--|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios Presencial y virtual | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



COMPONENTE: Gestión Documental

OBJETIVO GENERAL: Contribuir a la actualización y formación de los servidores públicos en las normas que orientan el que hacer de la administración departamental en lo relacionado con la gestión documental.

OBJETIVO ESPECÍFICO: 1. Ejecutar programas de capacitación en competencias funcionales orientadas a la Gestión Documental.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|-------------------------------------|---|------------|--|--|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios Presencial y virtual | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



COMPONENTE: Transparencia y Probidad

OBJETIVO GENERAL: Fortalecimiento de la capacidad institucional para identificar, prevenir y resolver problemas de corrupción y para identificar oportunidades de probidad

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Ejecutar programas de capacitación en competencias funcionales orientadas a los temas de Transparencia y Probidad.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|-------------------------------------|---|------------|--|--|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios Presencial y virtual | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



COMPONENTE: Riesgo Psicosocial

OBJETIVO GENERAL: Establecer acciones de formación y capacitación para disminuir la incidencia en los trastornos de salud asociados a sintomatología de estrés laboral y potencializar los factores protectores; acorde a lo establecido en la Resolución 2646 de 2008, emitida por el Ministerio de Protección Social.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Ejecutar programas de capacitación que permitan disminuir la exposición al riesgo psicosocial, y la promoción de factores protectores en servidores del Departamento de Antioquia.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-----------------------------|-------------------------------------|---|------------|--|--|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios Presencial y virtual | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |





COMPONENTE: Fortalecimiento de competencias comportamentales.

OBJETIVO GENERAL: Consolidar la gestión de las **competencias comportamentales** según las disposiciones establecidas desde Función Pública.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Implementar metodologías, herramientas y acciones que permitan fortalecer las competencias comportamentales de los servidores departamentales.
2. Certificar grupos de servidores en normas de competencia laboral que aporten al cumplimiento de los retos definidos en el Decreto 815/2018

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|-------------------------------------|---|------------|--|---|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Conferencias Cursos Seminarios Talleres | Profesional de la Subsecretaría de Desarrollo Organizacional. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |





COMPONENTE: Creación de valor público

OBJETIVO GENERAL: Satisfacer necesidades de la población a través de la formulación de estrategias que le permitan al Estado crear un valor sobre los servicios que dispone a la ciudadanía.

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|-------------------------|-------------------------------------|---|------------|--|--|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Conferencias Cursos Seminarios Talleres | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |

COMPONENTE: Negociación Colectiva





OBJETIVO GENERAL: Establecer acciones de formación y capacitación, dirigido a los servidores públicos, pertenecientes a las asociaciones sindicales de ADEA y SINTRAENTEDDIMCCOL

OBJETIVO ESPECÍFICO: 1. Ejecutar programas de capacitación sobre negociación colectiva

| Meta Nro. Eventos | Población | Criterios de selección de las poblaciones | Tiempo | Metodología | Recursos |
|--------------------------|-------------------------------------|---|------------|--|--|
| Permanente | Servidores Públicos Departamentales | Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción. | Permanente | Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios Presencial y virtual | Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos |

EVALUACIÓN DEL PLAN





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



La planificación de la evaluación de cualquier proceso de formación es un factor clave del éxito, que se debe tener en cuenta antes de la implementación de las actividades que conlleve a la formación, es decir desde la planificación, independientemente de la metodología que se quiera llevar.

Al analizar el grado de madurez en Colombia frente a los modelos para la formación y evaluación de las instituciones públicas, existe un modelo o guía para evaluar los planes de formación y capacitación, documento emitido por el Función Pública (FP), en el año 2004, y actualizado en el 2008, el cual ha servido de referente en los diferentes entes territoriales. Este modelo de evaluación es el de Donald. L. Kirkpatrick.

El modelo considera cuatro niveles de evaluación, cada uno de ellos relacionado con los componentes y elementos de la formación, así:

Nivel 1: Evaluación de reacción/satisfacción. Ver formato FO-M1-P7-064 Evaluación de Programas de Capacitación.

Nivel 2: Aprendizaje

Nivel 3: Transferencia. Ver formato FO-M1-P7-077 Plan de Entrega

Nivel 4: Resultados o impacto. Ver formato FO-M1-P7-066 Evaluación de Impacto de la Capacitación.

Es difícil evaluar el impacto porque resulta complejo y costoso, además es complicado establecer una relación directa entre la capacitación y los impactos que ella pueda causar sobre la institución cuando hay demasiadas variables que pueden afectar los resultados.



No obstante, lo anterior, el impacto sobre la organización puede evaluarse a través de estudios de: Clima laboral, Reducción en rotación de personal y costos operativos, Incremento en la calidad y cantidad de producción, Mejora en la eficiencia, Ahorro en tiempos e insumos, Reducción de accidentes de trabajo, Reducción de ausentismo, entre otros.

Para la evaluación a este nivel de resultados e impacto, deberá ser el jefe inmediato o coordinador quien dé cuenta de lo que se ha logrado en la entidad, ya sea en materia de clima laboral, productividad, incremento de calidad, mejora del servicio, etc.; situaciones que sólo podrá constatar el jefe inmediato o, en algunos casos, el jefe de personal, pues atañen a toda la organización y no sólo al del empleado en su puesto de trabajo.

Basándose en las anteriores condiciones conceptuales, además adoptadas por Función pública (FP), para el PIC 2021-2023 los indicadores que abordará la Gobernación de Antioquía serán:

Nivel 1: Evaluación de reacción/satisfacción

- Nro. de acciones de sensibilización del PIC / Nro. de acciones previstas* 100
- Nro. de servidores sensibilizados/ Nro. Previsto *100
- Medios de difusión usados/ Medios de difusión previstos* 100
- Listado de asistencia - FO-M1-P7-001

Nivel 2: Aprendizaje





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



- Nro. de servidores participantes como mínimo en el 90% del proceso/ Nro. de servidores convocados para el proceso*100

Nivel 3: Transferencia

- Número de inducciones, re- inducciones y entrenamientos realizados en el año.
- Número de servidores convocados/Número de servidores asistentes a las sesiones.
- Total de servidores que ingresen en el año/Total de servidores que asistan a las sesiones de inducción.
- Total de servidores que asistan a las sesiones de re- inducción/Total de servidores institucionales.
- Total de acciones de mejoramiento aplicadas a los procesos de inducción, re- inducción y entrenamiento en el año.

Nivel 4: Resultados o Impacto

- Porcentaje de participación de los organismos departamentales en las acciones del PIC
- Nro. de acciones formativas finalizadas exitosamente/Nro. de acciones formativas proyectadas
- Número de servidores que culmina exitosamente el proceso/Número de servidores convocados por proceso.
- Inversión financiera ejecutada/ Inversión financiera proyectada





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Nota: La Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, contribuyen al Proceso: “Desarrollo del Capital Humano”, y a su vez al procedimiento: “Gestión de la Formación Institucional”, y se acogen a los ejes temáticos plasmados en este Plan, no obstante, por tener presupuesto independiente, y necesidades específicas de capacitación tendrán un apartado donde estas se incluyan.

PAULA ANDREA DUQUE

Secretaria Talento Humano y Desarrollo Organizacional.

LUZ STELLA CASTAÑO VÉLEZ

Subsecretaria Talento Humano.

V°B° JOSÉ JAIR JIMÉMEZ LONDOÑO

Director Desarrollo Talento Humano.

Elaboran:





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



David Toro Escobar.
Profesional Universitario
Dirección Desarrollo Talento Humano.

Alexandra María Valencia Upegui
Profesional Especializada
Subsecretaría de Desarrollo Organizacional

