

Plan Institucional de Capacitación 2023



GOBERNACIÓN DE
Boyacá

Secretaría
General

Boyacá
Avanza

1. INTRODUCCIÓN

En el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, es fundamental contar con uno servidores de altas calidades, que tengan la formación adecuada que les permita agregar valor a los servicios que ofrece la Entidad.

La Gobernación de Boyacá atendiendo los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y capacitación 2020- 2030, con su estructura de ejes y temáticas establecidas orientadas a generar un talento humano formado, competitivo e innovador.

El Plan Institucional de Capacitación incorpora las temáticas priorizadas para determinar las estrategias institucionales de formación y capacitación en la presente vigencia para que Boyacá siga Avanzando.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el desarrollo de competencias, conocimientos y habilidades de los servidores públicos para un desempeño laboral más competitivo, innovador y eficiente con altos estándares de ejecución y calidad en el servicio.

2.1. Objetivos Específicos

1. Plantear estrategias permanentes de capacitación que permitan adquirir nuevos conocimientos, habilidades y destrezas en los servidores públicos.
2. Retroalimentar las competencias laborales con el código de integridad y conflicto de intereses, de tal manera que se logre identidad corporativa enlazada a resultados eficaces, comprometidos, honestos, transparentes y participativos.
3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.

3. EJES DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

- Competitividad e innovación
- Razonamiento matemático
- Ciudades sostenibles
- Big data
- Economía Naranja
- Cambio cultural para la experimentación
- Análisis de indicadores y estadísticas
- Pensamiento complejo

Eje 2: Creación de valor público

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Análisis de impacto normativo
- Modelos de Seguimiento a la inversión pública
- Seguridad ciudadana
- Asociaciones público-privadas
- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
- Gerencia de proyectos
- Formulación de proyectos bajo MGA

Eje 3: Transformación digital

- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Análisis de datos para territorios
- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Ética en el contexto digital
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías

Eje 4: Probidad y ética de lo público

- Lenguaje claro
- Comunicación asertiva
- Empatía y solidaridad
- Agencia individual y coaliciones
- Ética de lo público
- Competencias comportamentales
- Resolución de conflictos de interés
- Vocación de servicio
- Diversidad e inclusión en el servicio público
- Resiliencia y solución pacífica de conflictos

Programa de Alta Gerencia

- Inducción y actualización
- Innovación y gestión del conocimiento
- Habilidades gerenciales
- Políticas públicas
- Gestión de Recursos
- Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)
- Fundamentación jurídica

4. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN

Este plan se construye teniendo en cuenta los instrumentos MEDICIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL ENFOCADA A LA INNOVACIÓN, y se continúa el desarrollo del proceso de formación proyectado en la vigencia anterior construido de forma participativa, con los servidores y con el nivel directivo que se estructuró mediante un instrumento en Microsoft forms "DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022" <https://forms.office.com/r/cUAEpGBTJM> para la

recolección de información teniendo en cuenta los ejes y temáticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

De igual forma se tiene en cuenta la evaluación de desempeño definitiva a corte 2021 los niveles profesional, técnico y asistencial, en los resultados obtenidos se pudo evidenciar que el 98.75% del nivel profesional se encuentra en sobresaliente y el 1.25% en satisfactorio; en el nivel Técnico en sobresaliente el 96.30% y en satisfactorio el 3.70% y en el nivel asistencial el 97.40% en sobresaliente y 2.60% en satisfactorio, una calificación igual o superior a 90 puntos sobre 100 corresponde a un nivel **sobresaliente** y en nivel satisfactorio con un puntaje superior a 65 y menor a 90.

5. CONSOLIDADO DE TEMATICAS QUE FORTALECEN LAS COMPETENCIAS DE LOS SERVIDORES

EJE	DIMENSIÓN	TEMATICAS
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	SABER	Herramientas para Estructurar el conocimiento e innovación
		Cultura organizacional orientada al conocimiento
		Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
		Diversidad de canales de comunicación
		Analítica de datos
	HACER	Diseño de servicios
		Administración del conocimiento
		Planificación y organización del conocimiento
		Big data
		Pensamiento de diseño
		Diseño de servicios.
	SER	Trabajo en equipo
		orientación al servicio
		Cambio cultural para la experimentación e innovación
		Ética en la explotación de datos
Gestión del cambio		
Eje 2. Creación Del Valor Público	SABER	Formulación de proyectos bajo la metodología general
		Gerencia de proyectos públicos
		Competitividad territorial
		Crecimiento económico y productividad
		Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional

	HACER	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)
		Gestión del riesgo de desastres y cambio climático.
		Evaluación de políticas públicas
		Seguridad ciudadana
		Biodiversidad y servicios eco-sistémicos.
		Esquemas asociativos territoriales.
		Análisis de impacto normativo.
	SER	Servicio al ciudadano
		Lenguaje claro
		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.

Eje 3. Transformación Digital	SABER	Apropiación y uso de la tecnología
		Solución de problemas con tecnologías
		Naturaleza y evolución de la tecnología
		Economía naranja.
		Big Data
	HACER	Mejoramiento de la comunicación
		Seguridad digital.
		Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
		Ruptura de fronteras geográficas
		Incrementos sustanciales en la productividad.
	SER	Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial.
		Trabajo en equipo.
		Comunicación y lenguaje tecnológico.
		Manejo del tiempo
		Pensamiento sistémico

Eje 4. Probidad y ética de lo público	Empatía y Solidaridad
	Pensamiento crítico y análisis
	Compromiso participativo y democrático
	Estrategias de comunicación y educación

Programa de Alta Gerencia	Fundamentación jurídica en Contratación pública
	Habilidades gerenciales
	Políticas públicas
	Gestión de Recursos
	Habilidades de transformación del conflicto

TEMAS TRANSVERSALES	Derechos Humanos
	Gestión Documental
	Gestión de Talento Humano
	Sostenibilidad ambiental
	Bilingüismo
	MIPG
	Gestión del Talento Humano

6. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los programas de inducción y reinducción, conforme se establece en el artículo 7° del Decreto 1567 de 1998, son “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”

Particularmente, el citado decreto, en el literal a. de este mismo artículo define el Programa de Inducción como: “un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación”, y en el subsiguiente literal al Programa de Reinducción como uno: “dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, (...) se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”.

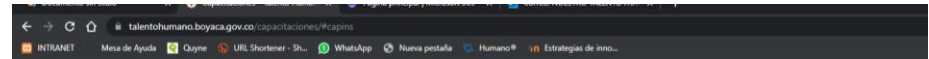
El Plan Institucional de Capacitación contempla los programas de inducción y reinducción para la presente vigencia para lo cual se cuenta en la intranet un espacio de capacitaciones, <https://talentohumano.boyaca.gov.co/capacitaciones/#capins>, como una herramienta virtual donde de forma guiada se abordan los temas generales de la entidad para los nuevos servidores vinculados al igual que para fortalecer los conocimientos de los servidores ya vinculados. De igual forma se genera un certificado en el que se evidencia la realización de los programas.

Servicios a Funcionarios



Entrenamiento sobre manejo de emergencias en el ámbito laboral

Publicado el Viernes, 25 Noviembre 2022 16:38 | Visto: 11



Capacitación Institucional



Inducción y Reinducción

Este proceso de Inducción lo acercará a conocer nuestra Gobernación de Boyacá su Organización, objetivos, historia, filosofía, procedimientos y normas de la institución, así como las condiciones prestacionales, salariales, las ofertas de recursos humanos, horarios, etc. La Reinducción es el proceso de reorientación al personal antiguo en la Entidad cuando ocurren cambios normativos, reformas estructurales generales o en cada puesto de trabajo, es progresivo y formativo indispensable para el desarrollo humano de los miembros de la Entidad.

Inscribirse...

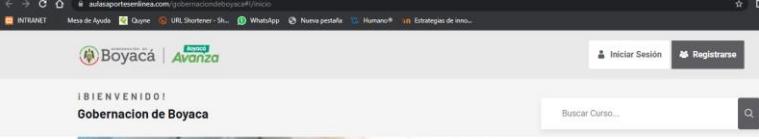
CONFLICTO DE INTERESES



Capacitación en Conflicto de



Capacitación de Elementos de



7. MATRIZ OPERATIVA

Eje del PNFC 2020-2030	Temáticas del PFC	TEMATICAS	MODALIDAD	PRODUCTO	FECHA PROGRAMADA
Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación	SABER	Herramientas para Estructurar el conocimiento e innovación	HIBRIDA (PRESENCIAL - VIRTUAL)	Circulares, comunicaciones, Contrato con institución de educación superior Certificados Informes, registros de asistencia	1 Febrero a 30 Noviembre 2023
		Cultura organizacional orientada al conocimiento			
		Estrategias para la generación y promoción del conocimiento			
		Diversidad de canales de comunicación			
	HACER	Análítica de datos			
		Diseño de servicios			
	SER	Administración del conocimiento			
		Trabajo en equipo			
		Orientación al servicio			
		Cambio cultural para la experimentación e innovación			
Eje 2: Creación Del Valor Público	SABER	Formulación de proyectos bajo la metodología general			
		Crecimiento económico y productividad			
		Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional			
	HACER	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI)			
		Seguridad ciudadana			
		Servicio al ciudadano			
	SER	Lenguaje claro			
		Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.			
		Eje 3: Transformación Digital	SABER	Apropiación y uso de la tecnología	
				Solución de problemas con tecnologías	
Big Data					
HACER	Mejoramiento de la comunicación				
	Seguridad digital.				
SER	Comunicación y lenguaje tecnológico.				
	Manejo del tiempo				
	Pensamiento sistémico				
	Eje 4: Probidad y ética de lo público		SER / SABER	Pensamiento crítico y análisis	
				Código de Integridad	
Estrategias de comunicación y educación					

Programa de Alta Gerencia	TEMATICAS	MODALIDAD	PRODUCTO	FECHA PROGRAMADA
	Habilidades gerenciales	HIBRIDA (PRESENCIAL - VIRTUAL)	Registros de asistencia	1 Marzo a 30 Noviembre
	Políticas públicas			
	Gestión de Recursos			
TEMAS TRANSVERSALES	TEMATICAS	MODALIDAD	PRODUCTO	PROGRAMADA
	Gestión Documental	HIBRIDA (PRESENCIAL - VIRTUAL)	Circulares, comunicaciones, Contrato con institución de educación superior Certificados Informes, registros de asistencia	1 Marzo a 30 Noviembre
	Sostenibilidad ambiental			
	Bilingüismo			
	MIPG			
	Contratación publica supervision			

8. CRONOGRAMA

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través de circulares y comunicaciones dirigidas a los servidores y están sujetas a las alianzas y compromisos contractuales desde el mes de febrero del presente año.

Los servidores pueden acceder a la oferta permanente de cursos cortos y diplomados dispuestos en la plataforma virtual que son apoyadas por UNIPYMES y disponibles en intranet/talento humano.

9. MARCO CONCEPTUAL

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 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. (El artículo 4º del Decreto Ley 1567 de 1998).

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. (Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.9.1), (Decreto 1227 de 2005, art. 65, 66), (Ley 909 de 2004, art. 36).

Norma de competencia laboral para el sector público: Documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad. Se redactan en términos de actividades claves, criterios de desempeño específicos y generales (indicadores de Procesos de normalización, evaluación y certificación, acreditación y cualificación, de competencias de laborales- Propuesta desempeño), conocimientos esenciales, evidencias de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función (Ramírez, L. M., Villarejo, C.I., Martínez, C.E., 2017)

Aprendizaje organizacional: Se entiende como el proceso de aprender desde el individuo y colectivamente, a través de la dinámica diaria en la socialización y las experiencias compartidas, integración de conocimientos internos como externos a la entidad, convirtiendo el conocimiento tácito en explícito en la labor cotidiana y viceversa, lo que al final se convierten en el conocimiento organizacional.

Educación informal: según artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015 “tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia”.

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (No Formal): según artículo 2.6.2.2 Educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. 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.

Fuente: PNFC, Dirección de Empleo Público, Marzo 2020

10. MARCO NORMATIVO

La capacitación según el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, “ ... el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

El artículo 36, de la Ley 909 de 2004, señala los objetivos de la capacitación, así "La capacitación y formación de los empleados públicos 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", por lo que resalta en el párrafo del mismo artículo, que con el "propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".

Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones, consagra en su artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."

De igual modo, el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.9.2 define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Desde el mismo enfoque, el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, tiene como una de sus metas principales el fortalecimiento de competencias y la profesionalización de los servidores públicos, lo que conlleva a tener planes institucionales de capacitación coherentes con los nuevos retos del país en materia de administración pública, al servicio de la ciudadanía.

Fuente: Tomado del PNFC, Dirección de empleo público, Marzo 2020

11. EJECUCIÓN PIC 2023

11.1 Cobertura del Plan Institucional de Capacitación

Se beneficiarán del Plan Institucional de Capacitación los Servidores Públicos de la Administración Central del Departamento de Boyacá.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

12.1 Indicadores

La evaluación del impacto implica la valoración de los cambios y mejoras organizacionales como consecuencia de la capacitación realizada. Se mide a través del cumplimiento de la misión y objetivos, de la puesta en práctica de lo aprendido o de las habilidades adquiridas, de la comparación entre un antes y un después.

N° de personas que recibieron capacitación o formación / Total de personas que necesitan formación x 100.

No. de capacitaciones evaluadas satisfactoriamente / Total de personas capacitadas X 100.

13. RECURSOS

Para la ejecución de este plan los recursos financieros serán asignados por la Secretaría de Hacienda para la vigencia fiscal 2023, con el fin de cubrir las necesidades con el apoyo de instituciones de educación.

14. RIESGOS

1. Baja participación de los servidores públicos en las jornadas de capacitación.
2. Carencia de recursos para suplir las necesidades de bienestar y capacitación.
3. Baja eficacia en la implementación del plan.



YENNY ROCÍO CARDENAS RODRIGUEZ
Directora General de Talento Humano