

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC- 2020



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”.*

(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 2020

Presentación

- Propósito Fundamental del PIC- 2020
- 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 2020
 - Objetivo General
 - Objetivos Específicos
 - Etapas
- 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 para el cumplimiento de los propósitos de cada entidad estatal y, por lo tanto, de los fines del Estado dirigidos al bienestar de los ciudadanos, es fundamental para la consolidación de un Estado moderno y la construcción de Nación con principios de inclusión, equidad y progreso.

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

El propósito de la política de capacitación es fortalecer las competencias funcionales 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 la 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 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

¹ Sentencia Corte Constitucional C-1163 de 2000

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

³ MIPG³

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 ciudadanos³

En cumplimiento de esta directriz, la Secretaria de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional presenta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020 estructurado de conformidad con las directrices y lineamientos establecidos al respecto por la 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 2020



Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos

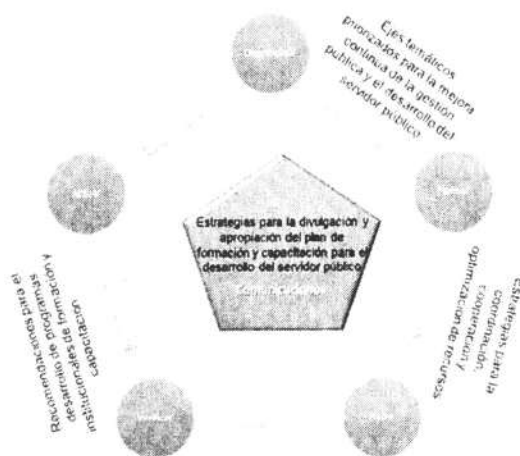
Según la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): "Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos" del año 2017, el objetivo principal de la capacitación en la administración pública será contribuir en la generación del valor público en 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 Integral de Formación y Capacitación para el año 2020", 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 2020, los siguientes:

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

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, en la cual participó el Estado Colombiano, consideró 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 de la Carta Iberoamericana, en esta mirada estratégica de gestión, es necesario incluir el tema 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 Iberoamericana se sustenta 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.

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 cualquier esfuerzo 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.

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.

La Guía Iberoamericana 2016 señala que nos 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

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 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 2539 del 2005, 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 definirlos 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 Plan Institucional de Capacitación 2020, 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 del Departamento, incluyendo los principios básicos de la capacitación estipulados en el Decreto Ley 1567 de 1998.

En concordancia con todo lo expresado, el Estado Colombiano ha sancionado, entre otras, las siguientes normas que se conciben como lineamientos que permite materia de la cualificación de los servidores públicos, destacándose:

Identificación de Necesidades.

En la Gobernación de Antioquia se evidencia como problemática 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. Dicha problemática está explicada por la dispersión en el territorio de los servidores públicos departamentales, pensionados y sus grupos familiares beneficiarios de los programas, lo que limita la gestión efectiva del talento humano generando una baja cobertura de los programas.

Adicionalmente, se ha limitado la asignación de recursos financieros para programas de desarrollo del capital humano.

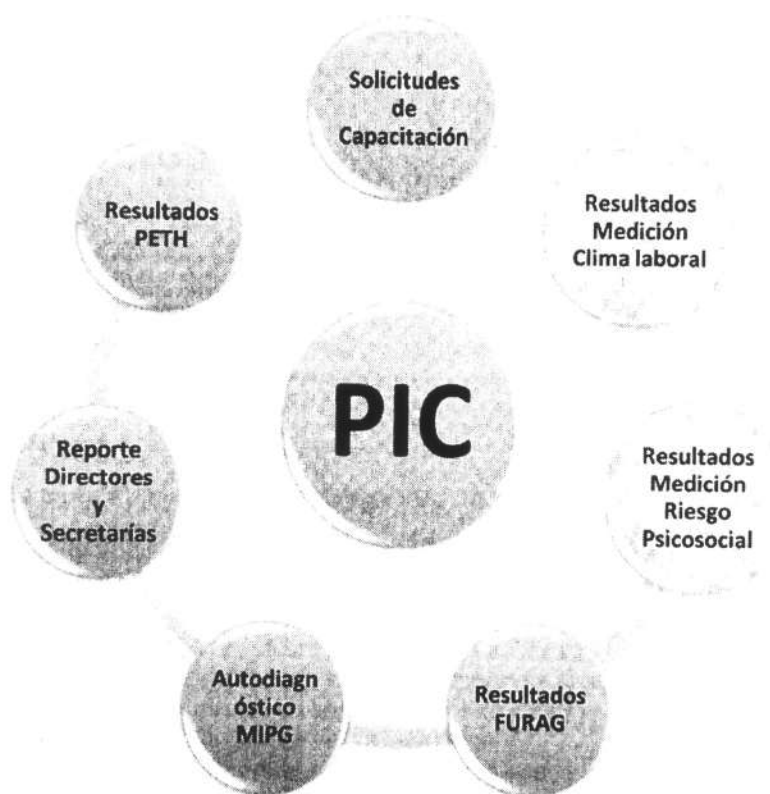
Estudios sobre la gestión del talento humano a nivel nacional y territorial coinciden en señalar que ésta no está atada a la efectividad y al desempeño en el sector público, lo cual refleja de manera precisa la problemática en el Departamento de Antioquia. Esto quiere decir, que existe una brecha significativa entre las acciones que se implementan para la gestión del talento humano y su impacto en los resultados de la gestión.

La labor que se realiza actualmente para la gestión del talento humano en la Administración Departamental da respuesta al cumplimiento de la normatividad, pero se requiere trascender a la implementación de estrategias innovadoras y prácticas de gerencia basadas en el mérito y la profesionalización del empleo público, que permitan mejorar y posicionar estratégicamente al capital humano.

A nivel del Sistema Integrado de Gestión se ha evidenciado la escasa interacción entre los procesos de "Desarrollo del capital humano", "Estructura organizacional y empleo público y "Soporte logístico", lo que afecta la efectividad de la gestión pública.

Actualmente el PIC se cimienta en un diagnóstico del cuatrienio 2016 - 2019, debido a los diversos movimientos organizacionales (ingreso y salida de servidores por la convocatoria 429 de la CNSC, así como la entrada de una nueva administración y las personas que lograron el estatus de pensionados) para el año 2020 está en fase de construcción y aplicación una nuevo diagnóstico que se espera esté listo para el primer trimestre del año 2020, que nutrirá las expectativas y motivaciones de los empleados sirviendo como insumo para la mejora continua del PIC.

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



Por lo anterior este plan enunciará los ejes temáticos transversales a la organización.

Directrices Normativas de la formación en entidades públicas.

El Sistema de Formación de El 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 Nacional 2693 de 2012
- Decreto Nacional 1083 de 2015
- Decreto Nacional 894 de 2017
- 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 2338 de 2007
- Decreto Departamental 3245 de 2012
- Decreto Nacional 2499 de sep. 11 de 2017 actualiza la versión 2 de MIPG
- Sentencia C-527/17 expediente RDL – 027
- Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): "Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos".

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>

<p>Servidor Público</p>	<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: 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 que pueden rescindirse de acuerdo con el desempeño mostrado por el trabajador. 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>
<p>Sistema Integrado de Gestión (SIG)</p>	<p>Sistema Integrado de Gestión. Se configura como el conjunto de procesos, procedimientos, políticas, y directrices, que permiten a todos los servidores públicos de El 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>
<p>Competencia Laboral</p>	<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>
<p>Formación</p>	<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>
<p>Capacitación</p>	<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 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</p>

	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 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 2020

El Plan Institucional de Capacitación para los empleados de El Departamento de Antioquia, se formula teniendo en cuenta que la organización tiene un total de **3.411** 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:

- Cualificar al Servidor Público departamental a través del desarrollo de sus competencias funcionales para la productividad, competitividad y el servicio a la comunidad

Objetivos Específicos:

- Facilitar la preparación permanente de los servidores públicos departamentales, con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, orientando su quehacer hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos requeridos para el adecuado desempeño de sus cargos.
- Favorecer el mejoramiento institucional, fortaleciendo la capacidad gerencial y administrativa del Departamento de Antioquia.
- Promover el desarrollo integral del capital humano y el afianzamiento de la ética y los valores de los servidores públicos departamentales.
- 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.

Etapas de desarrollo:

- Direccionamiento estratégico de las acciones de formación y/o capacitación desde la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional y la alta dirección.
- Análisis de las solicitudes basadas en las necesidades de formación y capacitación en cada uno de los organismos.
- Selección según diversas rutas contractuales de 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.

Las líneas estratégicas contempladas en el PIC 2020 obedecen al direccionamiento establecido desde el FP; los componentes de cada una de estas líneas se han establecido según el direccionamiento estratégico liderado desde la Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional y los resultados obtenidos a través de las mediciones de clima laboral y riesgo psicosocial.

LÍNEAS ESTRATÉGICAS	COMPONENTES
SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL	Inducción
	Reinducción
	Entrenamiento en el puesto de trabajo
CAPACITACIÓN	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)
	Seguridad y salud en el trabajo
	Clima organizacional y Riesgo laboral
	Calidad y auditoría.
	Gestión y manejo de archivos documentales
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
Código de integridad	

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 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 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.

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.

Meta Nro. Eventos	Población	Criterios de selección de las poblaciones	Tiempo	Metodología	Recursos
Mensualmente Febrero – Diciembre	Servidores nuevos posesionadas y los que ascienden a otros cargos	Servidores de Carrera Administrativa, Provisionalidad, Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción.	Bimensual	Conferencia	Director de Desarrollo Humano. Profesionales de la Dirección de Desarrollo 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
1	Servidores públicos departamentales	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción.	Cada 2 años o cada que se requiera.	Cursos Talleres Seminarios Conferencias	Director de Desarrollo Humano. Profesionales de la Dirección de Desarrollo Humano y 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 de Desarrollo 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 de la Dirección de Desarrollo Humano. Comunicaciones Servidores públicos departamentales. 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, programas sólo de postgrados en el exterior, 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.	Profesionales de la Dirección de Desarrollo 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 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 de la Dirección de Desarrollo Humano. Contratista y el SENA. ARL Servidores públicos departamentales.
Talleres de formación para prevención de diferentes peligros de acuerdo con los	Servidores que estén focalizados en los sistemas	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en	A convenir	Taller aplicados en los diferentes temas de los SVE	Profesionales de la Dirección de Desarrollo Humano.

sistemas de vigilancia epidemiológica SVE (desórdenes musculoesqueléticos, Riesgo sicosocial, auditivo, químico, biológico)	de vigilancia.	Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción.			Contratista y el SENA. ARL 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 de la Dirección de Desarrollo 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 de la Dirección de Desarrollo Humano. Contratista y el SENA. ARL Servidores públicos departamentales.
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 de la Dirección de Desarrollo Humano. Contratista y el SENA. ARL Servidores públicos departamentales.

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 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 de la Dirección de Desarrollo Humano. Profesionales externos. Servidores públicos departamentales.

COMPONENTE: Clima Organizacional y Riesgo Laboral.

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: Reconocer la variación de las variables y sub- variables contenidas en la última medición del clima laboral.

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 de la Dirección de Desarrollo 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 Nombramiento y Remoción.	Permanente	Campañas informativas Conferencias Cursos Seminarios Talleres	Profesional de la Dirección de Desarrollo Humano. Comunicaciones 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 el Secretario de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional, en coordinación con la Dirección de Informática. 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	Presencial y virtual	Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. Servidores públicos departamentales. Entidades contratadas

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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 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	Profesional de la Dirección de Desarrollo Humano. Comunicaciones Servidores públicos departamentales. Profesionales externos

COMPONENTE: Aprendizaje organizacional.

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 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 Seminarios Cursos	Profesional de la Dirección de Desarrollo Humano. Comunicaciones Servidores públicos departamentales. Profesionales externos

COMPONENTE: Código Disciplinario Único

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 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 informativas Conferencias Cursos Seminarios Talleres	Profesional de la Dirección de Desarrollo Humano. Comunicaciones Servidores públicos departamentales. Profesionales externos

COMPONENTE: Herramientas ofimáticas

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

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 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 informativas Conferencias Cursos Seminarios Talleres	Profesional de la Dirección de Desarrollo Humano. Comunicaciones 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 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 informativas Conferencias Cursos Seminarios Talleres	Profesional de la Dirección de Desarrollo Humano. Comunicaciones 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.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 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 informativas Conferencias Cursos Seminarios Talleres	Profesional de la Dirección de Desarrollo Humano. Comunicaciones Servidores públicos departamentales. Profesionales externos

COMPONENTE: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

OBJETIVO GENERAL: 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 y de Libre Nombramiento y Remoción.	Permanente	Campañas informativas Conferencias Cursos Seminarios Talleres	Profesional de la Dirección de Desarrollo Humano. Comunicaciones Servidores públicos departamentales. Profesionales externos

EVALUACIÓN DEL PLAN:

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-M6-P3-028 Evaluación de Programas de Capacitación.

Nivel 2: Aprendizaje

Nivel 3: Transferencia. Ver formato FO-M6-P3-079 Plan de Entrega

Nivel 4: Resultados o impacto. Ver formato FO-M6-P3-030 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 FP, para el PIC 2020 los indicadores que abordará la Gobernación de Antioquia 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-M6-P2-03

Nivel 2: Aprendizaje

- 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

Nota: La Secretaría Seccional de Salud y Protección Social de Antioquia, y la Fábrica de Licores 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.



CINDY SOFÍA ESCUDERO RAMÍREZ

Secretario (E) de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional.



V°B° JOSÉ JAIR JIMÉNEZ LONDOÑO

Director de Desarrollo Humano

Elaboró
David Toro Escobar.
Profesional Universitario
Dirección de Desarrollo Humano.