



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2022



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



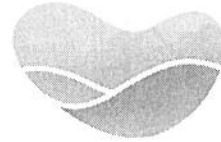
UNIDOS

*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)*



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

INTRODUCCIÓN

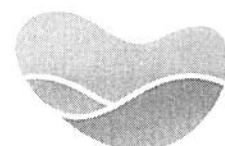
La Gobernación de Antioquia, a través de sus programas de capacitación, ha estado al tanto de la formación y capacitación de los servidores públicos de las diferentes secretarías, direcciones y gerencias, para el servicio que debemos brindar a la comunidad en general como a las organizaciones, entidades 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 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

¹ Sentencia Corte Constitucional C-1163 de 2000



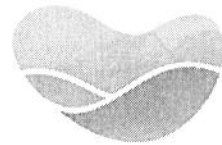
entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de aprendizaje, de integridad, eficiencia y efectividad a nivel individual y organizacional, por lo que se requiere fortalecer las capacidades necesarias en los servidores públicos, pues son quienes materializan a través de su gestión para que 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

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.

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

³ MIPG



1. 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.

1.1 Objetivos Específicos:

- Desarrollar las acciones de inducción, reintroducción 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.

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación establece programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento en el desarrollo de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación dirigidos a los servidores públicos de la Gobernación de Antioquia de las diferentes Secretarías, Gerencias y Direcciones contempladas en la estructura organizacional del Decreto Departamental

3. 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

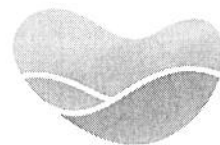


- Guía referencial Iberoamericana de competencias laborales en sector público- 2016
- Constitución Política de 1991
- Ley 489 de 1998
- Ley 734 de 2002
- Ley 909 de 2004
- Ley 1064 de 2006
- Ley 1960 de 2019
- Decreto Nacional 1567 de 1998
- Decreto 2573 de 2014
- Decreto Nacional 1083 de 2015
- Decreto 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

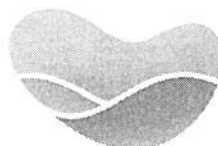
4. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

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

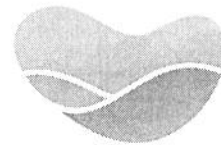
Concepto	Definición
Plan Institucional de Capacitación - PIC	Conjunto coherente de acciones de capacitación, formación y entrenamiento que durante un periodo de tiempo y a partir de objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento 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.



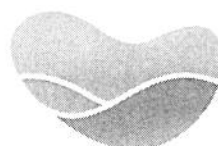
	Incluye las metodologías, poblaciones, criterios de selección de las mismas, así como los mecanismos de seguimiento y evaluación que se aplicaran en cada caso.
Servidor Público	Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al Estado a la administración pública. El término de servidor 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.
Sistema Integrado de Gestión (SIG)	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.
Competencia Laboral	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).
Formación	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.



Capacitación	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 personal integral.
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.
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	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.

5. RESPONSABLES.

Secretaría del Talento Humano y Desarrollo Organizacional

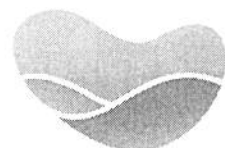
La Secretaría de Despacho es un organismo que tienen como objetivo primordial dirigir, formular, coordinar y ejecutar las políticas, planes, programas y proyectos para el adecuado funcionamiento del Departamento.

Subsecretaría del Talento Humano.

La Subsecretaría del Talento Humano Lidera los procesos de formación, capacitación y desarrollo de competencias de los servidores públicos, de acuerdo con las políticas, estrategias e instrumentos establecidos.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

Dirección de Desarrollo del Talento Humano.

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos de la Administración Departamental – nivel central, por medio del diseño de planes, programas y proyectos de formación y capacitación en el marco de una educación continua.

En el marco del MIPG, la Dirección del Desarrollo del Talento Humano ejerce el rol principal en la implementación y mejora de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano; cuya gestión estratégica debe estar en función del propósito fundamental y los resultados y, en general, de cumplir lo previsto en los planes de la organización.

Comisión de Personal.

Participar en la elaboración del plan anual de capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento.

Superior Jerárquico.

Deberá identificar la necesidad de capacitación de los funcionarios de su equipo de trabajo e informar por escrito a la Dirección del Desarrollo del Talento Humano quien elaborará un análisis de las funciones y los requerimientos de la capacitación; así mismo, deberá promover la participación de los funcionarios a las diferentes ofertas de capacitación del Plan Institucional de Capacitación.

Servidores Públicos.

La capacitación tiene la dualidad de ser un derecho, pero también una obligación: ofrece desarrollo y demanda compromiso; permite mantenerse actualizado y requiere de tiempo y espacio de quienes la reciben; es deber de todo servidor público asistir a las actividades de capacitación del Plan, adquirir el conocimiento y compartirlo.

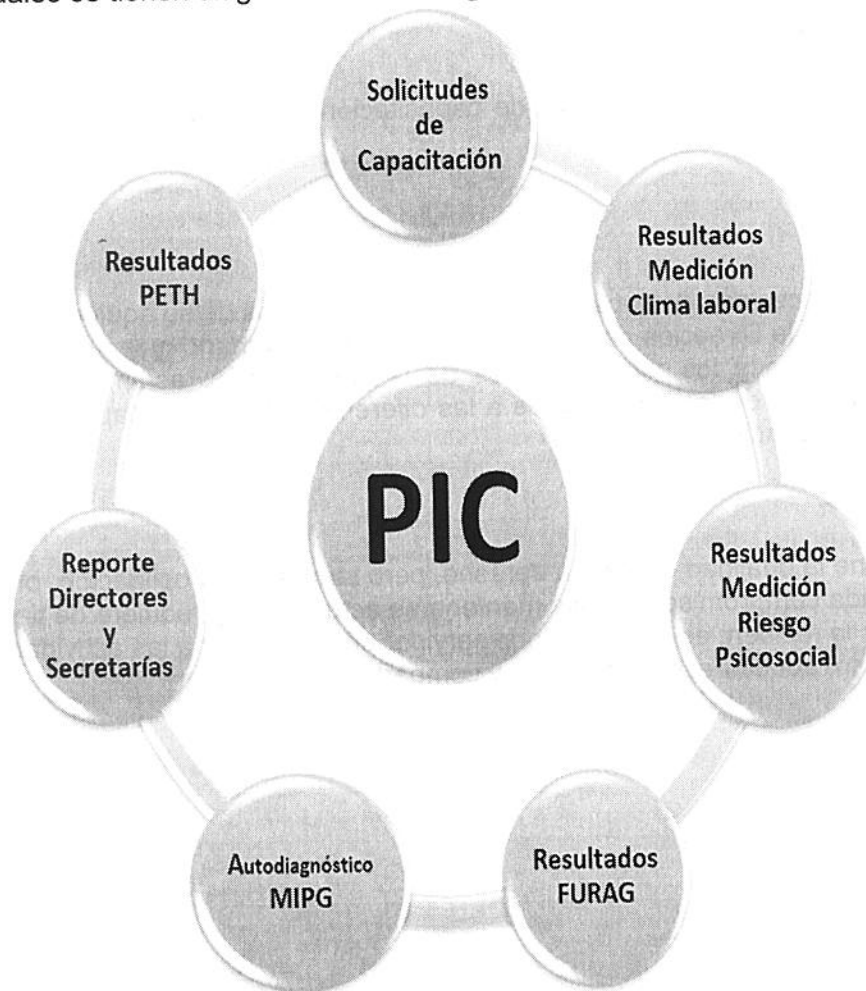


6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION VIGENCIA 2022

6.1 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El diagnóstico tiene como finalidad conocer la percepción y las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, por áreas e individual, así como los métodos de capacitación y las prioridades institucionales. Al respecto, a través de mesas de trabajo y encuestas dirigidas a todos los servidores de la Gobernación de Antioquia, se conocieron las necesidades de los mismos.

Las cuales se tienen diagramadas de la siguiente forma y se describen así:





6.1.1 SOLICITUDES DE CAPACITACIÓN

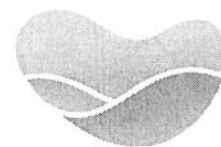
La formulación de solicitudes de capacitación, se constituye como un insumo al Plan Institucional de Capacitación PIC, mediante el cual se sustenta la atención de una necesidad específica de formación, que incluye un tratamiento inmediato y que, por los beneficios que se obtienen en su aplicación en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

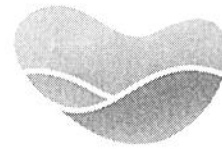
6.1.2 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL:

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:



EJE TEMATICO	INTERVENCIONES A REALIZAR
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
	Identificación potencial de crecimiento
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
Canales	Diseño app de gestión de ayuda como canal interno



6.1.3 MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL:

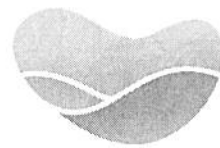
Los resultados de dicha medición corresponden a los realizados en el año 2019, donde participaron 1288 personas. Los elementos representativos a fortalecer se encuentran relacionados con dimensiones que indicaron los siguientes ejes de atención: liderazgo, capacitación, cargas de trabajo, gestión del 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.

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:

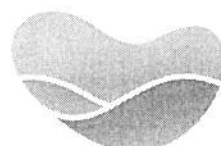
Nro.	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano	Contar con un plan y/o programa de entrenamiento y actualización para los abogados que llevan la defensa jurídica de la entidad.
3	Gestión Estratégica del Talento Humano	Diseñar e implementar proyectos de aprendizaje en equipo.



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 actividades en la gestión de las siguientes necesidades:

- 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.

6.1.4 AUTODIAGNÓSTICO MIPG:

En el autodiagnóstico del año 2020 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.

6.1.5 RESULTADOS PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH):

Dichos resultados relacionados con la vigencia 2021 indican 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



6.1.6 REPORTE DE SECRETARÍAS Y DIRECCIONES DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA:

Los resultados arrojados por la encuesta de identificación de necesidades de capacitación, donde se invitó a 145 directivos del Departamento para priorizar sus necesidades, concluyó con la participación de 42 áreas del Departamento, distribuidas entre Secretarías y las diferentes Dependencias, cuyos resultados orientan la priorización de capacitaciones, atendidas a través de medios 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, es realizada en el mes de diciembre de 2021, se extiende a 171 Directores registrados en la planta de cargos de El Departamento Antioquia, 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.

En documento **Anexo⁴** a este Plan se describen las necesidades de Capacitación expuestas por las diferentes Secretarías y sus Direcciones, las cuales se establecieron de acuerdo a la prioridad, así: alta, media, baja y otras necesidades.

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

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 **3147** empleados Servidores públicos, 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

⁴ Anexo Listado de necesidades planteadas por parte de Directivos del Departamento. Encuesta aplicada en el mes de diciembre de 2021



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



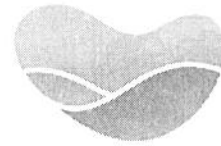
UNIDOS

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.

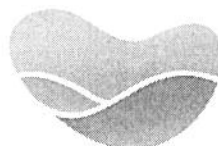
6.2 ETAPAS DE DESARROLLO

- 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.



6.3 EJES TEMÁTICOS A TRABAJAR.

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.**

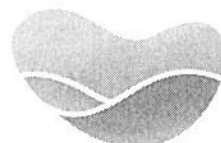
7. LÍNEAS ESTRATÉGICAS Y COMPONENTES

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
	Reinducción



	Entrenamiento en el puesto de trabajo
CAPACITACIÓN FUNCIONAL FORTALECIMIENTO COMPORTAMENTAL	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
	Riesgo laboral
	Calidad y Auditoría.
	Gestión Documental
	Valor Público
	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
	Código de integridad
	Negociación Colectiva
	Transparencia y Probidad
	Fortalecimiento de competencias comportamentales
	Certificación en normas de competencia laboral Colombiana



7.1 COMPONENTE: Inducción

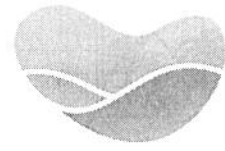
OBJETIVO GENERAL: Facilitar y fortalecer la integración del nuevo servidor público a la cultura organizacional, desarrollando en éste, habilidades gerenciales de servicio público y suministrándole la información necesaria para el mejor conocimiento de la Función Pública y de El Departamento de Antioquia.

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
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



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

					temas que integran la inducción. Los nuevos servidores públicos departamentales.
--	--	--	--	--	---

7.2 COMPONENTE: Contratación pública, supervisión e interventoría.

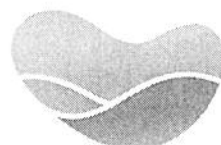
OBJETIVO GENERAL: Contribuir a la profesionalización de los servidores públicos departamentales a partir del fortalecimiento de las competencias funcionales, bajo parámetros de eficacia, eficiencia y efectividad.

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 Profesionales externos



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

				Realizado en modalidad presencial o virtual	
--	--	--	--	---	--

7.3 COMPONENTE: Áreas de Especialidad. (Convenio ICETEX)

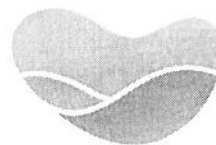
OBJETIVO GENERAL: Contribuir a la profesionalización de los servidores públicos departamentales a partir del fortalecimiento de las competencias funcionales, bajo parámetros de eficacia, eficiencia y efectividad.

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.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

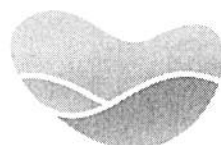
					Servidores públicos departamentales.
--	--	--	--	--	--------------------------------------

7.4 COMPONENTE: Seguridad y Salud en el Trabajo.

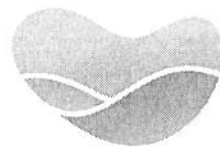
OBJETIVO GENERAL: Generar acciones de formación que aporten en la creación de comportamientos que aporten a la cultura del cuidado y el auto cuidado en los servidores públicos.

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 musculoesqueléticos, Riesgo sicosocial, auditivo, químico, biológico)	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 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



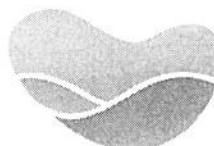
					Servidores públicos departamentales.
Capacitación para COPASST y comité de convivencia	Servidores objeto.	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción	A convenir	Cursos y Talleres aplicados en los en los diferentes temas.	Profesionales Dirección 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.

7.5 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.

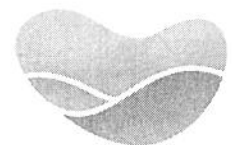


Meta Nro. Eventos	Población	Criterios de selección de las poblaciones	Tiempo	Metodología	Recursos
Permanente	Los servidores que lo requieran	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción.	Mayo a Diciembre	Según la modalidad de cada evento.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

7.6 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.

7.7 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	Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales. Profesionales externos

7.8 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

7.9 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,	Permanente	Campañas Conferencias Talleres	Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

		en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción.		Cursos Seminarios Presencial y virtual	Servidores públicos departamentales. Profesionales externos
--	--	---	--	---	---

7.10 COMPONENTE: Aprendizaje organizacional.

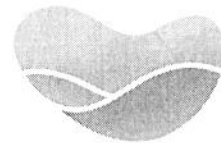
OBJETIVO GENERAL: Contribuir al fortalecimiento de las competencias administrativas de los servidores, ayudando a la mejora de la gestión pública.

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



UNIDOS

7.11 COMPONENTE: Código Disciplinario Único

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

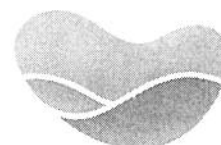
OBJETIVO ESPECÍFICO: 1. Facilitar la información a los servidores Departamentales acerca de los delitos asociados a la administración pública.

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

7.12 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 externo

7.13 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	Permanente	Campañas Conferencias Talleres Cursos Seminarios	Profesionales Dirección Desarrollo Talento Humano. Servidores públicos departamentales.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

		Nombramiento y Remoción.		Presencial y virtual	Profesionales externo

7.14 COMPONENTE: Calidad y auditoría

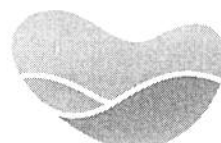
OBJETIVO GENERAL: Contribuir a la actualización y formación de los servidores públicos en las normas que orientan el que hacer de la administración departamental en lo relacionado con las auditorías.

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 externo



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

7.15 COMPONENTE: Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

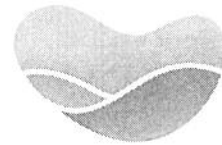
OBJETIVO GENERAL: 1. Contribuir al conocimiento e incorporación de las 7 dimensiones de MIPG.

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

7.16 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

7.17 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



7.18 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.

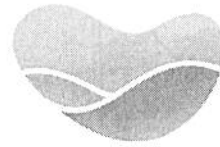
OBJETIVOS ESPECÍFICOS: 1. Ejecutar programas de capacitación que permitan disminuir la exposición al riesgo psicosocial, y la promoción de factores protectores en servidores del Departamento de Antioquia.

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

7.19 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

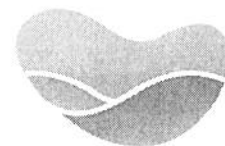


Meta Nro. Eventos	Población	Criterios de selección de las poblaciones	Tiempo	Metodología	Recursos
Permanente	Servidores Públicos Departamentales	Servidores de Carrera Administrativa, en Provisionalidad, en Temporalidad y de Libre Nombramiento y Remoción.	Permanente	Conferencias Cursos Seminarios Talleres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

7.20 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

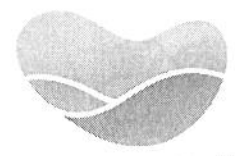


7.21 COMPONENTE: Negociación Colectiva

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



8. RECURSOS.

El Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2022 será financiado a través del proyecto de inversión denominado: "Administración del programa Unidos por el Saber de la Gobernación de Antioquia", con despliegue a todos los niveles de la estructura organizacional del Departamento de Antioquia, el cual cuenta inicialmente con los siguientes recursos, aclarando que podrán ser adicionados de acuerdo a la ejecución del Plan.

ACTIVIDAD FINANCIADORA	VALOR ASIGNADO PARA LA VIGENCIA 2022
Formular y desarrollar las actividades de capacitación establecidas en el PIC	\$800.000.000
ICETEX	\$100.000.000

9. 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.

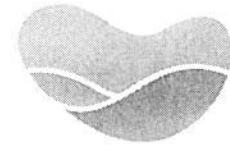
Al analizar el grado de madurez en Colombia frente a los modelos para la formación y evaluación de las instituciones públicas, existe un modelo o guía para evaluar los planes de formación y capacitación, documento emitido por el Función Pública (FP), en el año 2004, y actualizado en el 2008, el cual 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.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

Nivel 2: Aprendizaje

Nivel 3: Transferencia.

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

Basándose en las anteriores condiciones conceptuales, además adoptadas por Función pública (FP), para el PIC en la vigencia 2022 los indicadores que abordará la Gobernación de Antioquia serán:

Nivel 1: Evaluación de reacción/satisfacción

- Formato de Evaluación de los programas de capacitación
- Listado de asistencia

Nivel 2: Aprendizaje

- Nro. de servidores participantes como mínimo en el 90% del proceso/ Nro. de servidores convocados para el proceso*100
- Aplicación de pretest y posttest en las acciones funcionales.

Nivel 3: Transferencia

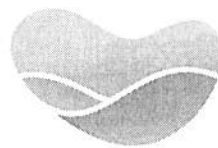
- Número de inducciones realizadas en el año.
- Número de servidores convocados/Número de servidores asistentes a las sesiones.
- Total de servidores que ingresen en el año/Total de servidores que asistan a las sesiones de inducción.

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



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

- 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, contribuyen al Proceso: "Desarrollo del Talento 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.

ALBERTO MEDINA AGUILAR

Subsecretario Desarrollo Organizacional



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



Continuación firmas documento PIC

V°B° JOSÉ JAIR JIMÉMEZ LONDOÑO

Director Desarrollo Talento Humano.

Elaboran:

David Toro Escobar.

Profesional Universitario

Dirección Desarrollo Talento Humano:

Alexandra María Valencia Upegui

Profesional Especializada

Subsecretaría de Desarrollo Organizacional



**NECESIDADES PLANTEADAS DE CAPACITACIÓN POR PARTE DE DIRECTIVOS
DEL DEPARTAMENTO DE ANTIOQUIA PARA LA VIGENCIA 2022**

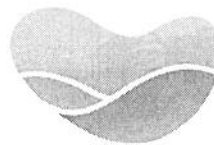
- **NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE ALTA PRIORIDAD:**

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:

CANTIDAD	TEMA SOLICITADO
1	Políticas públicas
2	Administración de Archivos y Tablas de Retención Documental
3	Sistema Integrado de Gestión y Organización de Archivos
4	Concesiones y alianzas público privadas
5	Administración pública
6	Gestión del presupuesto público
7	Formulación de Proyectos
8	Manejo presupuestal
9	Formulación de indicadores de producto y Resultado
10	Fundamentos de la Contratación Estatal
11	Obligaciones contractuales
12	Supervisión de contratos
13	Programa de entrenamiento en Secop II
14	Pliegos APP
15	Pólizas (validación)
16	Anticipos y riesgos (diferenciar pago anticipado de anticipo)
17	Acuerdos marco
18	Tienda virtual
19	Contratación prestación de servicios (revisión sentencia)



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

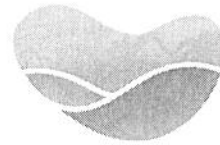
20	IVA en convenios
21	Sancionatorios (la 1474)
22	Presupuesto
23	Tributario en la contratación.
24	Responsabilidad de los Servidores Públicos en el Sistema Disciplinario Estatal
25	Roles de control interno disciplinario
26	Ley 1952 de 2019
27	Excel
28	Manejo de herramientas BIM para proyectos
29	One Drive
30	Office 365
31	Power BI
32	Team
33	Planner
34	Arcgis
35	Project
36	Forms
37	Mercurio
38	SAP
39	Gestión y evaluación de riesgos a través del manejo de indicadores
40	Participación, Transparencia y Rendición de cuentas en el marco de MIPG
41	Capacitación en temas de Salud Mental
42	Manejo de conflictos y comunicación asertiva
43	Capacitación en comunicación efectiva y trabajo en equipo.
44	Notificaciones
45	Manejo de riesgos
46	Manejo de anticipo y pagos anticipados
47	Aspectos presupuestales en materia de contratación.
48	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:

CANTIDAD	TEMA SOLICITADO
1	Transparencia y Gobierno Digital
2	Plan anticorrupción y de atención al ciudadano
3	Seguridad Informática
4	Seguridad de la Información
5	Transformación Digital
6	Procedimiento administrativo tributario
7	Transparencia y Gestión Pública
8	Derecho Administrativo
9	Gestión ambiental para entidades públicas
10	Atención con Enfoque psicosocial: cómo los servidores públicos deben atender a las personas víctimas del conflicto armado
11	Autocuidado y cuidado mutuo
12	Control Fiscal
13	Criterios de desempate
14	Derechos de autor
15	Correo Electrónico
16	ISOLUCION
17	Curso formación en la Norma NTC ISO 9001
18	Cómo mejorar el control interno por medio de la segregación.
19	Experto Antifraude
20	Operatividad de los sistemas de información de la entidad
21	Actualización en normatividad internacional



22	Redacción de informes de Auditoría
23	Auditoría Interna para el cumplimiento del SGSST
24	Curso sobre Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG - .
25	Mapa de aseguramiento
26	Capacitación en Autocuidado y prevención de los Accidentes de Trabajo
27	Capacitación en Identificación de peligros, Evaluación y Valoración de los riesgos.
28	Investigación de accidentes laborales, Lista de causas de los AT, Inspecciones de seguridad, Métodos de Solución de problemas.
29	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.

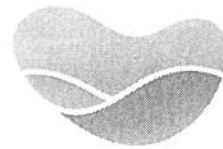
- **NECESIDADES DE CAPACITACIÓN DE BAJA PRIORIDAD:**

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:

CANTIDAD	TEMA SOLICITADO
1	Generalidades de la política Gobierno Digital
2	Ejercicios de participación ciudadana con apoyo de medios electrónicos
3	Trámites y servicios en línea (Racionalización de trámites)
4	Datos abiertos
5	Big Data
6	Marco de referencia para la Arquitectura TI del Estado Colombiano
7	Tecnologías para la Cuarta Revolución Industrial
8	Procedimiento administrativo tributario
9	Rendición pública de cuentas.

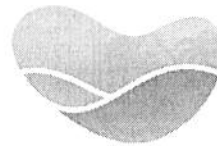


GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

10	Comercialización y Finanzas
11	Lengua de señas
12	Inducción
13	Mipymes
14	Apoyo Industria Nacional
15	Autocad
16	Diseño páginas Web
17	Diseño de contenido educativo en formato digital
18	Sistemas de información geográfica – Geomática
19	EDL
20	KACTUS
21	Curso de formación de Auditores Internos
22	Curso de formación NTC ISO 19011:2018
23	Curso de formación NTC ISO 27001
24	Tecnologías de la Información para auditores
25	Capacitación en legislación sobre Seguridad y Salud en el Trabajo
26	Prevención de Riesgo Osteomuscular
27	La Resolución 0312 de 2019 Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
28	Capacitación ley 1010 de 2006 prevención de acoso laboral.
29	Responsabilidades en el Sistema General de Riesgos Laborales (Civil, Penal, Administrativa, Laboral) de los comités de convivencia y los COPASST.
30	Programa integral de capacitación Brigada emergencias
31	Prevención de Riesgo Biológico y Químico
32	Responsabilidad derivada de Accidentes de Tránsito
33	Régimen Probatorio



34	Medidas cautelares
35	Intervención de terceros

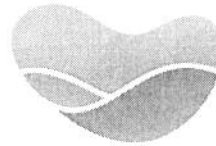
- **OTRAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN:**

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:

CANTIDAD	TEMA SOLICITADO
1	Enfoque diferencial étnico afro en atención a la ciudadanía.
2	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)
3	Detalle de cómo se hacen los procedimientos administrativos con respecto al presupuesto de la SERES (RPC, CDP, Viáticos, etc.)
4	Recomendaciones para la rendición de cuentas
5	Tipos de indicadores e importancia en los informes. Cálculo de metas, logros, avance en metas.
6	Oratoria
7	Cursos de escritura y redacción
8	Masculinidades corresponsables
9	Liderazgo
10	Capacitación en servicio a los conductores
11	Capacitación en lenguaje libre Python
12	Ciclo de vida de los trámites a través del SUIT (identificación, priorización y racionalización de trámites y OPAs)
13	Caracterización de ciudadanos



14	Higiene y manipulación de alimentos
15	Seguridad vial
16	Coordinador de trabajo seguro en alturas
17	Limpieza de áreas y superficies
18	Contratos en Cuentas de Participación
19	Estudio De Títulos Inmobiliarios
20	Actualización del régimen salarial y prestacional de los servidores públicos
21	Bonos Pensionales
22	Cálculo Actuarial
23	Novedades en la Jurisdicción Contencioso Administrativo y Notificaciones.
24	Metodología para cálculos de cuentas económicas
25	Capacitación en temas de Estratificación urbano rural
26	Capacitación en el uso del software estadístico SPSS
27	Gestión del riesgo de Desastres (para funcionarios DAGRAN)
28	Norma sismo-resistente NSR10 (o vigente) para ingenieros civiles y profesionales en construcción del Departamento de Antioquia.
29	Planes de gestión social en obras de infraestructura física
30	Medidas de Intervención para reducir el riesgo en intervención correctiva y prospectiva
31	Entrenamiento a personal apoyo social en la atención de emergencias desde lo social para reducir el riesgo
32	Conformación de expedientes electrónicos
33	Manejo del documento electrónico
34	Conocimientos básicos en paleografía



35	Formas de digitalizar documentos históricos
36	Macros para la radicación masiva en mercurio
37	Cursos de catastro y norma registrales
38	Capacitación en las nuevas normatividades de pavimentos
39	Nuevas tecnologías en construcción y pavimentación de vías
40	Evaluación de Proyectos
41	Capacitación en las nuevas normatividades y tecnologías en construcción de puentes y viaductos
42	Medidas Cautelares
43	Notificaciones
44	Intervención de terceros
45	Liquidación de obligaciones, indexación, intereses y perjuicios.
46	Recursos
47	Pliegos tipo (última versión)
48	Contratos de Mandato
49	Manejo de riesgos
50	Manejo de anticipo y pagos anticipados
51	Acuerdo Final para la terminación del Conflicto
52	PMI
53	Marcador Paz
54	DIH
55	Cooperación Internacional
56	Sistema General de Regalías
57	OCAD Paz