

Gobernación de Antioquia

Plan Institucional de Capacitación

Vigencia 2023

SECRETARÍA DE TALENTO HUMANO Y DESARROLLO
ORGANIZACIONAL
31-1-2023



INTRODUCCIÓN

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado juegan un papel estratégico en la cultura organizacional. Se busca 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 y aptitudes en los servidores públicos, pues son quienes materializan por medio de su gestión los objetivos institucionales.

Con el fin de fortalecer la gestión pública, el talento humano debe contar con las competencias necesarias para el cumplimiento de sus funciones. Por lo tanto, las entidades deben establecer un plan de formación que busque fortalecer permanentemente las capacidades y habilidades de los servidores para así obtener mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad. El fortalecimiento debe estar enfocado en habilidades blandas (sensibilización, trato digno, habilidades comunicacionales, etc.) y capacitación técnica (atención al cliente, conocimiento de la entidad, sus procesos y herramientas, atención incluyente universal y enfoque diferencial, etc.).

El Departamento Administrativo de la Función Pública ha definido mediante la Resolución 390 de 2017 el Plan Nacional de Formación y Capacitación, actualizado en marzo de 2020, documento que busca dar lineamientos a las entidades públicas para el diseño e implementación de programas de capacitación que favorezcan la profesionalización y desarrollo del servicio público.

Teniendo en cuenta lo establecido en el documento mencionado, se puede señalar que realizar actividades de capacitación y entrenamiento son necesarias para:

- Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
- Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
- Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
- Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

- Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

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 secretarías, direcciones y gerencias, para el servicio que se debe brindar a los diferentes grupos de interés, aportando al desarrollo personal y las capacidades individuales de los servidores, para el desempeño exitoso de sus funciones y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado fortaleciendo la confianza del ciudadano con el servicio prestado.

La Secretaría de Talento Humano y Desarrollo Organizacional presenta el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 – 2023, que se actualiza anualmente, 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, para así 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.



TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES	5
1.1 OBJETIVO GENERAL:.....	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	5
1.3 ALCANCE	5
2. DIRECTRICES NORMATIVAS DE LA FORMACIÓN EN ENTIDADES PÚBLICAS.....	6
3. MARCO CONCEPTUAL.....	10
4. ACTORES QUE INTERVIENE EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	15
5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	17
5.1 SOLICITUDES DE CAPACITACIÓN	17
5.2 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL:	18
5.3 MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL:.....	19
5.4 RESULTADOS FURAG.....	19
5.5 AUTODIAGNÓSTICO MIPG:	21
5.6 RESULTADOS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	22
5.7 REPORTE DE SECRETARÍAS Y DIRECCIONES DE LA GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA	24
6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	25
6.1 EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.	26
6.2 EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO.....	26
6.3 EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	27
6.4 EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	28
6.5 EJE 5: FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS.....	29
6.6 OTROS TEMÁTICAS IDENTIFICADAS EN LA ENTIDAD.....	30



6.6.1	COMPONENTE: Preparación institucional Convocatoria Antioquia III – CNSC.	30
6.6.2	COMPONENTE: Inducción.....	30
6.6.3	COMPONENTE: Re - Inducción.....	30
6.6.4	COMPONENTE: Áreas de Especialidad. (Convenio ICETEX).....	31
6.6.5	COMPONENTE: Seguridad y Salud en el Trabajo.	31
6.6.6	COMPONENTE: Fortalecimiento de competencias comportamentales – Decreto 815 del 2018	31
6.6.7	COMPONENTE: Negociación Colectiva.....	31
6.6.8	COMPONENTE: Bilingüismo.....	31
6.6.9	COMPONENTE: Intercambio	31
7.	RECURSOS	32
8.	APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN.....	33
9.	EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	34



1. GENERALIDADES

1.1 OBJETIVO GENERAL:

Promover la cualificación de los servidores públicos del Departamento de Antioquia mediante actividades formativas que respondan a las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas para el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales que a su vez contribuyen en la productividad, buen desempeño y el servicio a la comunidad.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Desarrollar las acciones de inducción y reinducción, según la programación establecida por la entidad.
- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer
- Realizar las acciones de capacitación funcional priorizadas, evaluando su gestión e impacto según la metodología definida en el presente plan.

1.3 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 SERES, Secretarías, Departamentos, Subsecretarías, Gerencias y Direcciones contempladas en la estructura organizacional del Decreto Departamental vigente.



2. 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:

Norma	Descripción
<p>Constitución Política de Colombia</p>	<p>Artículo 53 "La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad"</p>
<p>Ley 489 de 1998</p>	<p>El Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. Igualmente, el modelo de empleo público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar</p>



la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto Ley 1567 de 1998

Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. "Artículo 4. Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa"

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40

Por la cual se expide el Código Disciplinario Único, donde se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, los siguientes

Derecho: recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones;

Deber: capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.

Ley 909 de septiembre de 2004

por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. "Artículo 15. Las Unidades de Personal de las entidades. (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de



	<p>personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (...) Artículo 36. Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios</p>
Ley 1064 de Julio 26 de 2006	<p>Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.</p>
Decreto 4665 de 2007	<p>Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.</p>
Carta Iberoamericana de Calidad en la Gestión Pública de 2008	<p>Guía para la implementación, seguimiento y control de planes de calidad y excelencia en la gestión pública, permitiendo fortalecer las capacidades de las entidades y aceptar los retos asociados a las necesidades de los ciudadanos para lograr su bienestar</p>
Decreto Nacional 1083 de 2015	<p>En el título 9 se indica que “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”. Asimismo, se establece que “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.</p>



Guía referencial Iberoamericana de competencias laborales en sector público	Inspirar la adopción del modelo de competencias, tornando operativos los criterios de mérito y flexibilidad para potenciar el capital humano de las administraciones públicas.
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Resolución 0667 de 2018	por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las Entidades Públicas.
Ley 1960 de 2019	ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos 2020-2030	Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.



3. MARCO CONCEPTUAL

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

Concepto	Definición
Aprendizaje Organizacional	Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
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.
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).



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.
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.
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.
Curso Virtual o 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.
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



	<p>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</p>
Educación Informal	<p>Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. (Ley 115 de 2004).</p>
Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano	<p>Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).</p>
Entrenamiento	<p>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.</p>
Formación	<p>Entendida como aquellos procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público, basada en los principios que rigen la función administrativa.</p>
Foro	<p>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.</p>
Pasantía	<p>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.</p>



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.

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

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.



Simposio	<p>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</p>
Sistema de Formación Institucional	<p>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.</p>
Sistema Integrado de Gestión (SIG)	<p>Se configura como el conjunto de procesos, procedimientos, políticas, y directrices, que permiten a todos los servidores públicos del Departamento de Antioquia, ejercer sus funciones de manera efectiva y con el propósito de entregar productos y servicios de la mejor calidad posible a la comunidad.</p>
Taller	<p>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.</p>



4. ACTORES QUE INTERVIENE EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Secretaría del Talento Humano y Desarrollo Organizacional

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

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

Dirección de Desarrollo del Talento Humano

Contribuye 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.

Subsecretaría de Desarrollo Organizacional

Contribuye al desarrollo integral de los servidores públicos de la Administración Departamental, estableciendo los lineamientos y directrices para la implementación de las acciones de Gestión del Conocimiento y la Innovación a nivel institucional.

Comisión de Personal

Participar en la elaboración del Plan anual de Capacitación y en el de Estímulos y en su seguimiento.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

Superior Jerárquico

Deberá identificar la necesidad de capacitación de los funcionarios de su equipo de trabajo e informar por escrito a la Dirección de Desarrollo de 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.



5. 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 diversas herramientas institucionales y encuestas dirigidas a todos los servidores de la Gobernación de Antioquia, se conocieron las necesidades de estos.

Solicitudes de capacitación

Resultados Medición de Clima Laboral

Resultados Medición de Riesgo Psicosocial

Resultados Medición FURAG 2021

Resultados Autodiagnósticos de Talento Humano y Gestión del Conocimiento y la Innovación

Encuesta a Directivos y a servidores departamentales

Resultados PIC 2022

5.1 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.

Entre los años 2021 y 2022 se evidenciaron solicitudes de capacitación dirigidas al tratamiento de temas como: procesos contractuales, gestión administrativa, herramientas ofimáticas y aplicativos, entre otros, siendo estos los generantes de demanda institucional.

Se atenderán dentro del PIC 2023 las solicitudes, que cumplan los requisitos establecidos dentro de esta modalidad y según el presupuesto disponible.

5.2 RESULTADOS MEDICIÓN CLIMA ORGANIZACIONAL:

Según la programación institucional la última medición de clima organizacional fue realizada en el año 2021, cuyos resultados indican la necesidad 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
Calidad de vida	Identificación potencial de crecimiento
	Priorización de áreas con probabilidad de carga
	Identificación de personas con riesgo psicosocial alto
	Intervención áreas priorizadas.
	Reconocimiento de las características y necesidades intergeneracionales.
	Estrategias de comunicación segmentada



Comunicación	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

Durante el año 2022 se realizaron talleres y acciones de fortalecimiento con Directivos y servidores relacionadas con temáticas de comunicación y en habilidades para comunicar. Para el PIC 2023 se dará continuidad a las acciones de fortalecimiento basadas en esta medición, hasta disponer de la nueva medición de clima organizacional.

5.3 MEDICIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL:

Los resultados de dicha medición al año 2019, donde participaron 1.288 personas. Los elementos representativos por fortalecer se encuentran relacionados con dimensiones que indicaron los siguientes ejes de atención: Liderazgo, capacitación, cargas de trabajo, gestión del desempeño, claridad del rol.

Para el PIC 2023 se dará continuidad a las acciones de fortalecimiento basadas en esta medición, hasta disponer de la nueva medición en este ítem.

5.4 RESULTADOS FURAG

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



El resultado de la medición del Índice de Desempeño Institucional de la Gobernación de Antioquia, correspondiente al año **2021** entregó a la entidad una serie de recomendaciones por cada política, para el caso del Plan Institucional de Capacitación, las Política de Gestión Estratégica del Talento Humano; Integridad; Servicio al Ciudadano; Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción y la de Gestión del Conocimiento y la Innovación, señalan los siguientes tópicos a tener en cuenta:

Nro.	Política	Recomendaciones
1	Gestión Estratégica del Talento Humano Gestión del Conocimiento y la Innovación	Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.
2	Gestión Estratégica del Talento Humano	Realizar oportunamente la inducción a los nuevos servidores que ingresan a la entidad.
3	Integridad	Incluir en la estrategia de gestión para la prevención de conflictos de interés jornadas de sensibilización y capacitación para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público y las herramientas para tramitarlo.
4	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción	Incluir en la estrategia de gestión para la prevención de conflictos de interés jornadas de sensibilización y capacitación para divulgar las situaciones sobre conflictos de interés que puede enfrentar un servidor público y las herramientas para tramitarlo.
5	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción Servicio al Ciudadano	Implementar en la entidad programas de cualificación en atención preferente e incluyente a personas con discapacidad visual.



6	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción Servicio al Ciudadano	Implementar en la entidad programas de cualificación en atención preferente e incluyente a personas con discapacidad múltiple (ej. Sordo ceguera).
7	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción Servicio al Ciudadano	Implementar en la entidad programas de cualificación en atención preferente e incluyente a personas con discapacidad psicosocial.
8	Transparencia, Acceso a la Información y lucha contra la Corrupción Servicio al Ciudadano	Implementar en la entidad programas de cualificación en atención preferente e incluyente a personas con discapacidad intelectual.
9	Servicio al ciudadano	Implementar en la entidad programas de cualificación en atención preferente e incluyente a personas con discapacidad visual.

5.5 AUTODIAGNÓSTICO MIPG:

En el autodiagnóstico de **Gestión Estratégica del Talento Humano** elaborado para el año 2022, se relacionan los siguientes temas para continuar seguimientos e implementar acciones de fortalecimiento, relacionadas con:

- Evaluación de la eficacia de las acciones establecidas en el PIC
- Realiza oportunamente la inducción de servidores públicos antes de que el servidor público cumpla un mes de vinculación y se evalúa su eficacia
- Realizar reinducción con el 100% de los servidores
- Incluir orientaciones documentadas de la alta dirección, se ejecutaron las acciones solicitadas y se evaluó su eficacia
- Elaborar programa de bilingüismo



- Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.
- Implementar mecanismos para gestionar el conocimiento que dejan los servidores que se desvinculan con la totalidad de las personas que se retiran, y evalúa el impacto de la implementación de esos mecanismos

En el autodiagnóstico del año 2022 de **Gestión del Conocimiento y la Innovación**, se relacionan los siguientes temas para continuar seguimientos e implementar acciones de fortalecimiento, relacionadas con:

- Analítica institucional
- Innovación e Ideación
- Experimentación en el contexto público

5.6 RESULTADOS PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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 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.

Durante el 2021, se realizaron 121 acciones de formación mediante las cuales fueron atendidos 8.170 servidores.

COMPONENTE	EVENTO	ASISTENCIAS
	Curso Organización de Archivos de Gestión	270



Aprendizaje Organizacional	Lengua de Señas	268
	Fondo de la vivienda	192
	Sindicalismo Básico	186
	Cursos virtuales Campus Iberus	157
	Inducción Servidores Públicos	229
	Manual del empleado y del Teletrabajo	81
	Capacitación prepensionados	52
	Gestión Documental	46
	Teletrabajo	45
	Redacción y ortografía para equipos de trabajo	38
	Formación académica Campus Iberus	28
	curso Liquidación de Sentencias	20
	Vigilancia establecimientos farmacéuticos	16
	Transporte de sustancias infecciosas	11
	Curso Integridad	11
	Jornadas Derecho Administrativo	8
Congreso nacional de salud	3	
Curso Gerentes públicos	1	
Calidad y Auditoría	Desarrollo de auditorías Internas al SIG - SENA	96
	Estructuración del sistema de calidad ISO 9001	56
	Papeles de trabajo: claves para la eficacia y la calidad de su auditoría	4
Código Disciplinario	Capacitación Régimen disciplinario para los servidores públicos	142
Competencias comportamentales	Comunicación efectiva para equipos de Trabajo	38
Contratación pública	Contraloría General de Antioquia	221
Supervisión e Interventoría	Seminario Contratación Estatal	27
Gobierno Digital	Contratación Estatal	235
Herramientas Ofimáticas	Gobierno de datos	122
	Herramientas ofimáticas	943
	Survey - ArcGIS	226



MIPG	Herramientas básicas de Excel	393
	Sistema Integrado de Gestión	339
Seguridad y Salud en el Trabajo	Curso virtual MIPG	139
	Capacitaciones relacionadas con SST	1682
Sistemas de Información	Capacitaciones relacionadas con Evaluación Desempeño Laboral -EDL	875
	SAP	598
	Generalidades en el procedimiento de PQRSD y manejo de Mercurio	372

5.7 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, concluyeron con la participación de 92 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.



6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional.

Tipo de Conocimientos

Tematicas

Especializados

Competencias identificadas en la entidad, resultado del diagnostico de necesidades

Específico

Sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA, SECOP, SIGEP, FURAG

Esenciales

Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, que agrega valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su



desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones, el cual se presenta a continuación:

6.1 EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.

Puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

La gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

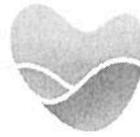
- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

Conforme a la identificación de necesidades por las diferentes herramientas utilizadas por la entidad, los temas priorizados para el PIC 2023 estarán relacionados con:

1. Generación, administración, procesamiento y análisis de datos e indicadores
2. Estrategias para la generación y producción del conocimiento
3. Competencias comportamentales

6.2 EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al



ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

Conforme a la identificación de necesidades por las diferentes herramientas utilizadas por la entidad, los temas priorizados para el PIC 2023 estarán relacionados con:

1. Modelo de planeación y gestión - MIPG
2. Gerencia y formulación de proyectos
3. Formulación, gestión y evaluación de políticas públicas
4. Procesos de auditoría de control interno
5. Contratación estatal
6. Derecho disciplinario
7. Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público

6.3 EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Según el CONPES 3975 (Departamento Nacional de Planeación, 2019) se adoptó la política nacional para la transformación digital, con el fin de aumentar la generación de valor social y económico a través del uso estratégico de tecnologías digitales enfocada en:

- Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado.



- Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país.
- Construir estrategias unificadas para asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4.0.

Conforme a la identificación de necesidades por las diferentes herramientas utilizadas por la entidad, los temas priorizados para el PIC 2023 estarán relacionados con:

1. Apropiación y uso de la tecnología
2. Automatización de procesos
3. Seguridad digital
4. Comunicación y lenguaje tecnológico
5. Pensamiento sistémico

6.4 EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

Con base en el Decreto 41 de 1999, **Ética en el ejercicio de la función pública**, el artículo 8 define PROBIDAD como “El funcionario público debe actuar con rectitud y honradez, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. También está obligado a exteriorizar una conducta honesta.”

La ética pública se refiere a la vida pública en su conjunto y a todas las organizaciones que tienen, con sus actuaciones, consecuencias públicas y precisan ser públicamente legitimadas. La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.



Conforme a la identificación de necesidades por las diferentes herramientas utilizadas por la entidad, los temas priorizados para el PIC 2023 estarán relacionados con:

1. Programación neurolingüística asociada al entorno público
2. Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
3. Habilidad de relacionarse uno mismo con la colectividad, la comunidad, la familia
4. Caracterización de los grupos poblacionales que interactúan con la entidad
5. Código de integridad

6.5 EJE 5: FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

El lineamiento estratégico de este Plan con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden con el objetivo de que, mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Conforme a la identificación de necesidades por medio de encuesta virtual realizada a Secretarios de Despacho, Subsecretarios, Directores y Gerentes que contó con la participación de 93 directivos, los temas priorizados para el PIC 2023 estarán relacionados con:

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



6.6 OTROS TEMÁTICAS IDENTIFICADAS EN LA ENTIDAD

De acuerdo con las diferentes necesidades identificadas y el direccionamiento estratégico liderado desde la secretaria de Talento Humano y Desarrollo Organizacional se identifican otras temáticas a priorizar en el PIC 2023 que no se encuentran relacionadas en los ejes anteriormente mencionados:

6.6.1 COMPONENTE: Preparación institucional Convocatoria Antioquia III – CNSC.

OBJETIVO GENERAL: Facilitar acciones de fortalecimiento de las competencias comportamentales y funcionales, dirigidas a los servidores públicos departamentales que se inscriban para participar en la Convocatoria Antioquia III dirigida por la Comisión Nacional del Servicio Civil- CNSC.

6.6.2 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 desempeño de su cargo.

Las inducciones se realizarán de manera mensual o trimestral (según necesidad), en modalidad mixta (presencial y/ o virtual), en atención a las condiciones de ubicación geográfica de los servidores de las diferentes dependencias, así como las condiciones logísticas del Centro Administrativas Departamental.

6.6.3 COMPONENTE: Re - Inducción

OBJETIVO GENERAL: Actualizar los conocimientos funcionales y/o comportamentales de los servidores públicos departamentales, en consonancia con las nuevas directrices de lo público, los cambios normativos y la evolución en gestión organizacional.

Las sesiones de re- inducción se realizarán de manera trimestral o semestral (según necesidad), en modalidad mixta (presencial y/ o virtual), en atención a las condiciones de ubicación geográfica de los servidores de las diferentes dependencias, así como las condiciones logísticas del Centro Administrativas Departamental.



6.6.4 COMPONENTE: Áreas de Especialidad. (Convenio ICETEX)

OBJETIVO GENERAL: Financiar la capacitación necesaria para el ejercicio de la labor del Empleado público Departamental, sólo en la modalidad de educación formal, en los niveles de pregrado y postgrado, la cual se atenderá como gastos con cargo a los recursos del Fondo.

6.6.5 COMPONENTE: Seguridad y Salud en el Trabajo.

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

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.

6.6.6 COMPONENTE: Fortalecimiento de competencias comportamentales – Decreto 815 del 2018

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

6.6.7 COMPONENTE: Negociación Colectiva

OBJETIVO GENERAL: Establecer acciones de formación y capacitación, dirigido a los servidores públicos, pertenecientes a las asociaciones sindicales del Departamento de Antioquia.

6.6.8 COMPONENTE: Bilingüismo

OBJETIVO GENERAL: Fortalecer las competencias lingüísticas de los servidores públicos con el fin de formarlos en el manejo de idiomas.

6.6.9 COMPONENTE: Intercambio de conocimientos

OBJETIVO GENERAL: Impulsar la generación de nuevos conocimientos a través del intercambio de información, por medio de la participación en seminarios, diplomados, cursos u otros programas, así como la realización de actividades de transferencia de conocimientos a nivel internacional.



7. RECURSOS

El Plan Institucional de Capacitación durante la vigencia 2023 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 con la ejecución del Plan.

ACTIVIDAD FINANCIADORA	VALOR ASIGNADO PARA LA VIGENCIA 2023
Formular y desarrollar las actividades de capacitación establecidas en el PIC	\$400.000.000
ICETEX	\$100.000.000



8. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

La Gobernación de Antioquia contará con el apoyo de las siguientes entidades para el desarrollo de su Plan Institucional de Capacitación:

- Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
- Universidad de Antioquia
- Caja de Compensación Familiar COMFAMA
- ARL Positiva
- Entre otras que puedan cooperar.



9. EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Se dará aplicación al modelo para evaluar los planes de formación y capacitación, documento emitido por 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, mismo que considera cuatro niveles de evaluación, cada uno de ellos relacionado con los componentes y elementos de la formación, así:

- Nivel 1:** Evaluación de reacción/satisfacción. Ver formato FO-M1-P7-064 Evaluación de Programas de Capacitación.
- Nivel 2:** Aprendizaje
- Nivel 3:** Transferencia. Ver formato FO-M1-P7-077 Plan de Entrega
- Nivel 4:** Resultados o impacto. Ver formato FO-M1-P7-066 Evaluación de Impacto de la Capacitación.

Basándose en las anteriores condiciones conceptuales, adoptadas también por Función pública (FP), para el PIC en la vigencia 2023 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 postest 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
- 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.


V°B° JOSÉ JAIR JIMÉMEZ LONDOÑO

Director Desarrollo Talento Humano.



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

Elaboran:

David Toro Escobar.

Profesional Universitario
Subsecretaría de Talento Humano
Dirección Desarrollo Talento Humano.

Alexandra María Valencia Upegui

Profesional Especializada
Subsecretaría de Desarrollo Organizacional

Adriana María Gaviria Orozco

Contratista
Subsecretaría de Talento Humano