

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 1 de 45		

Plan Institucional de Capacitaciones, PIC Asamblea Departamental, 2021 - 2023

Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión
Dimensión: Gestión del Talento Humano



Santiago de Cali, Valle del Cauca
2021

“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”
 Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados
 Página web asamblea.valledelcauca.gov.co
 Correo electrónico: presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co
 Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 2 de 45		

Plan Institucional de Capacitaciones, PIC Asamblea Departamental, 2021 – 2023



MANUEL TORRES MORENO
 Presidente
 Asamblea Departamental
 Valle del Cauca
 2021 - 2023

JACOBO TORRES
 Secretario General

Santiago de Cali, Valle del Cauca
 Enero de 2021

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 3 de 45		

Elaborado por:



NILTON AMÍLCAR GUERRERO CASTILLO
 Consultor
 Contrato de Prestación de Servicios
 No. 001 de 22 de enero de 2021

Consultor Estratégico
 Administración Pública, Sistemas de Gestión,
 Fortalecimiento Institucional, Talento Humano,
 Gobernanza, Gerencia de Proyectos,
 Gobernabilidad Democrática y
 Políticas Públicas

Jamundí
 Valle del Cauca
 Colombia
 Sur América
 Enero
 2021.

“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”
 Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados
 Página web asamblea.valledelcauca.gov.co
 Correo electrónico: presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co
 Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 4 de 45		

ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA

MANUEL TORRES MORENO
PRESIDENTE ASAMBLEA DEPARTAMENTAL 2021

DIPUTADOS

PAOLA ANDREA ARENAS MOSQUERA

LISTTE BURGOS GONZALEZ

JOHN JAIRO CAICEDO VILLEGAS

RAMIRO JOSE CHAUX RESTREPO

JUAN CARLOS GARCES ROJAS

MARIO GERMAN FERNANDEZ DE SOTO SANCHEZ

JULIO CESAR GARCIA VARELA

HEYDER ORLANDO GOMEZ DIAZ

RODRIGO GUZMAN DAVILA

DANIEL FERNANDO HOYOS BELTRAN

CARLOS EDUARDO HURTADO VELA

MYRIAM CRISTINA JURI MONTES

FARID LARRAHONDO MEJIA

LUZDEY MARTINEZ MARTÍNEZ

CATHERINE MORALES BUITRAGO

HUGO PERLAZA CALLE

JUAN CARLOS RENGIFO ARBOLEDA

GRISELDA JANETH RESTREPO GALLEGO

JOSE SNEHIDER RIVAS AYALA

ALBERTO VARELA CABRERA

JACOBO TORRES
Secretario General

 <p>ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023</p> <p><i>Secretaría General</i></p>	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
			Página 5 de 45		

Tabla de Contenido		Página
PRESENTACIÓN		9
1. INTRODUCCIÓN		10
2. JUSTIFICACIÓN		12
3. DIAGNÓSTICO DE LA CAPACITACIÓN EN LA ASAMBLEA DEPARTAMENTAL VALLE DEL CAUCA		15
3.1.	Necesidades de Capacitación manifiestas por los servidores públicos a través de un ejercicio de Participación al interior de la Asamblea Departamental.	15
3.1.1.	Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Asamblea Departamental del Valle del Cauca.	17
3.1.2.	Diagnóstico de Necesidades de Capacitación	18
3.1.3.	Necesidades de Capacitación con respecto al Cumplimiento de Metas y Objetivos Institucionales.	20
3.1.4.	Necesidades de Capacitación desde el Eje de Probidad y Ética de lo Público.	21
3.2.	Diagnóstico de la Entidad a partir del Índice de Control Interno.	22
3.2.1.	Recomendaciones de Capacitación desde la Perspectiva del Diagnóstico de la Medición del Índice de Control Interno.	23
4. COMPONENTE ESTRATÉGICO		24
4.1.	Misión, Visión, Objetivos y Alcance.	24
4.1.1.	Misión Institucional.	24
4.1.2.	Visión Asamblea Departamental 2020 - 2023	24
4.1.3.	Prospectiva del Talento Humano en 2021 - 2023	24
4.2.	Objetivo General del Plan de Capacitaciones 2021 - 2023.	24
4.3.	Objetivos Específicos	24
4.4.	Alcance	25
5. ANÁLISIS NORMATIVO		26
6. MARCO CONCEPTUAL		29
7. PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPÓSITO		31
7.1.	Eje Temático No. 1.- Gestión del Conocimiento y la Innovación	31
7.2.	Eje 2. Creación de Valor Público.	33
7.3.	Eje 3. Transformación Digital.	33
7.4.	Probidad y Ética de lo Público.	33
7.5.	Tipos de Conocimientos de acuerdo al Nivel de Formación y Capacitación.	34
7.5.1.	Conocimientos Esenciales.	34

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 6 de 45		

Tabla de Contenido	Página
7.5.2. Conocimientos Específicos.	35
7.5.3. Conocimientos Especializados.	35
8. PLAN DE CAPACITACIONES	36
8.1. Eje Estratégico No. 1. Generando Capacidades para el Control y el Desempeño Institucional	36
8.1.1. Objetivo Gestión del Conocimiento	36
8.1.2. Acciones de Capacitación	36
8.2. Eje Estratégico No. 2. Unidos Somos Invencibles.	36
8.2.1. Objetivo de Creación de Valor	36
8.2.2. Acciones de Capacitación	36
8.3. Eje Estratégico No. 3. Del Gobierno Digital al Gobierno Abierto	37
8.3.1. Objetivo de Transformación Digital	37
8.3.2. Acciones de Capacitación	37
8.4. Eje Estratégico No. 4. Integridad del SER-vidor	37
8.4.1. Objetivo de Creación de Valor	37
8.4.2. Acciones de Capacitación Probidad y Ética de lo Público.	37
8.5. Eje Estratégico No. 5. Liderazgo y Alta Dirección	37
8.5.1. Objetivo de Formación de Alto Gobierno.	37
8.5.2. Acciones de Capacitación Formación de Directivos Públicos.	38
9. SEGUIMIENTO EN LA MEDICIÓN DEL DESARROLLO Y RESULTADOS DE LA ASAMBLEA DEPARTAMENTAL, VALLE DEL CAUCA 2021 - 2023	39
9.1. Responsables de la Administración, Seguimiento y Evaluación PIC 2021 - 2023	39
9.2. Cronograma de Actividades	39
9.3. Definición Programa temático de estudios por actividad de Capacitación	39
9.4. Indicadores	40
9.4.1. Indicador de Cumplimiento del Plan de Capacitaciones	40
9.4.2. Promedio de Satisfacción de la Capacitación	40
9.4.3. Criterios para la medición de la Satisfacción	41
9.4.4. Consolidado de la Satisfacción de las Capacitaciones Ejecutadas	41
GLOSARIO	42

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1
		Fecha de Creación		
		Año	Mes	Día
		2021	01	27
<i>Secretaría General</i>			Página 7 de 45	

Índice de Gráficos	Página
Gráfico No. 1. NIVEL DEL CARGO QUE OSTENTA EN ESTE MOMENTO	17
Gráfico No. 2. EN QUE AREA DE LA ASAMBLEA LABORAL	17
Gráfico No. 3. EDAD	18
Gráfico No. 4. INDUCCIÓN	19
Gráfico No. 5. ¿recibio induccion por la corporacion el ultimo año?	19
Gráfico No. 6. En qué temas cree usted que necesita Capacitación: Priorícelos por año (2021, 2022 y 2023)	19
Gráfico No. 7. Conocimiento de las Metas Institucionales	20
Gráfico No. 8. ¿Conoce usted los grupos de interés asociados a su rol institucional?	21
Gráfico No. 9. Diagnóstico de la Entidad a partir del Índice de Control Interno.	22
Gráfico No. 10. Perfil del servidor publico	31
Gráfico No. 11. Tipos de Conocimientos de acuerdo al Nivel de Formación y Capacitación.	34

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 8 de 45		

Abreviaturas

BID: Banco Interamericano de Desarrollo.

CEPAL: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

CLAD: Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo.

CONPES: Consejo Nacional de Política Económica y Social.

DANE: Departamento Administrativo Nacional de Estadística

DAFP / Función Pública: Departamento Administrativo de la Función Pública.

DNAO: Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

ESAP: Escuela Superior de Administración Pública.

ID: Diseño Instruccional.

OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico.

PAE: Proyecto de Aprendizaje en Equipo.

PIC: Plan Institucional de Capacitación.

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

PFC: Política de Formación y Capacitación.

NCL: Norma de Competencia Laboral

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 9 de 45			

Presentación

La Asamblea Departamental del Valle del Cauca enfrenta un proceso de Fortalecimiento Institucional, en el que los Diputados, en cabeza del Presidente de la Corporación tienen el firme propósito de generarle las mayores capacidades que le permitan estar a la vanguardia de la administración pública del país, los retos institucionales que se han trazado como Duma departamental y en el marco de las expectativas ciudadanas, que son en últimas el motor fundamental de la Gestión de la Asamblea.

En tal sentido, el primer paso para el fortalecimiento de la Corporación, está en generar las capacidades a su equipo humano, en el entendido que es éste el centro de la gestión, sin ellos ninguno de los logros que se prevean podrá ser alcanzado.

El presente documento ha sido construido desde el proceso de concertación, a partir del levantamiento del diagnóstico de necesidades de formación y capacitación manifiestas por el equipo de trabajo de la Asamblea Departamental. Es entonces, la materialización de las necesidades más sentidas de los funcionarios de la Corporación, sumada a las necesidades institucionales identificadas desde el Plan Estratégico y el compromiso de Fortalecer Institucionalmente la Asamblea, que se ve reflejado en la implementación y adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG y su articulación con el Modelo Estándar de Control Interno; MECI, los cuales serán un factor determinante para el logro de los objetivos estratégicos previstos para el 2021.

El Plan de Capacitaciones 2020 – 2023, es la mejor expresión del compromiso asumido por los Diputados del Valle del Cauca, en cabeza de la Presidencia, para instaurar al final del periodo de Gobierno, una Cultura de Mejoramiento Continuo que le permita a la institución brindar los mejores resultados a la ciudadanía Vallecaucana a partir del cumplimiento del marco constitucional y legal, atendiendo siempre las expectativas ciudadanas.

A continuación presentamos el Plan Institucional de Capacitaciones, PIC 2020 – 2023 de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, un ejercicio técnico y responsable para la generación de capacidades, habilidades y conocimientos en nuestros servidores públicos con miras a garantizarle a nuestros ciudadanos que en los próximos tres (3) años pondremos El Valle en Marcha, porque junto, ¡ Somos Invencibles !.

MANUEL TORRES MORENO
 Presidente Asamblea Departamental
 Valle del Cauca
 2020 - 2023

“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”
 Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados
 Página web asamblea.valledelcauca.gov.co
 Correo electrónico: presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co
 Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 10 de 45			

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitaciones 2020 – 2023 ha sido construido de acuerdo a los parámetros metodológicos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, PNFC 2020 – 2030, que se promulgó a partir de la Resolución 104 del 4 de marzo de 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP; es la expresión de las necesidades manifiestas por los servidores públicos de la Corporación, quienes a través de un ejercicio de participación interna manifestaron a través de un instrumento (Encuesta) lo que para ellos son las necesidades de formación y capacitación en éste momento. De la misma manera, el documento incluye aquellas capacitaciones que se consideran necesarias para el cumplimiento de metas y objetivos del Plan Estratégico, alineadas a los ejes temáticos establecidos por el PNFC 2020 – 2030:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Creación de Valor Público.
- Transformación Digital.
- Probidad y Ética de lo Público.

Éste es un documento sencillo y ágil de leer, de interpretar y sobre todo, de operar. Cuenta con la justificación armónica que sustenta la necesidad de la formulación del Plan, el cual responde además, a las necesidades que se presentan en el acápite de Diagnóstico, el cual fue construido desde la perspectiva de la necesidad de la capacitación de los funcionarios y servidores, los resultados que reporta la Corporación en materia de Modelo Estándar de Control Interno, MECI. Elementos necesarios para determinar la ruta de implementación de una propuesta de formación y capacitación para el resto del periodo constitucional que aún queda por cumplir.

Más adelante se esbozan los ejes temáticos o estratégicos que plantea el PNFC 2020 – 2030, conceptualizándolos para lograr la contextualización de los lectores y sobre todo, de quien administre el Plan. A partir de éstos ejes y teniendo en cuenta los resultados del diagnóstico se hace una propuesta de Capacitación para los tres (3) años restantes de Gobierno. Tal y como lo establece el decreto 1567 de 1998, los Planes de Capacitación deben ser formulados con una vigencia mínima de 1 año, la directriz Nacional, a partir del Nuevo Plan, es que las Instituciones Públicas hagan ejercicios de Planificación para la formación de sus servidores públicos por la vigencia del periodo de Gobierno, lo que permitirá que haya una continuidad de los procesos y que se puedan realizar mediciones periódicas con respecto al avance de los planes, sobre todo, de los niveles de aprendizajes de los beneficiarios de las capacitaciones.

El documento finaliza con la propuesta de capacitación para el cuatrienio, una proyección financiera y una propuesta de seguimiento y evaluación de las capacitaciones y del Plan en Sí mismo. De esta manera, la Asamblea Departamental del Valle del Cauca no solo cumple con lo establecido en la normatividad sino que espera ir más allá, impulsando procesos de formación y capacitación que generen valor público, que le apuesten a la innovación y a la cultura de gestión del conocimiento, que otorguen valor agregado en los

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 11 de 45		

procesos de Transformación Digital en la Corporación, alineados con la apuesta que exige la Nueva Normalidad de instaurar un Gobierno Abierto que posibilite el tránsito hacia un Gobierno Inteligente. Sobre todo, un Plan de Capacitaciones que contemple elementos de formación que permitan la apropiación de comportamientos probos y éticos en el servicio Público.

A continuación se presenta el Plan Institucional de Capacitaciones de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, para el periodo 2021 – 2023.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 12 de 45			

2. JUSTIFICACIÓN

La Capacitación es un Derecho: Los procesos de capacitación para el sector público están orientados a desarrollar y potencializar al talento humano en las Instituciones Públicas. Acorde con estos preceptos, el ordenamiento legal que rige al sector público se ha diseñado para orientar ese propósito en el marco de las garantías de las relaciones laborales, esto es, la capacitación como un derecho. A continuación, se detallan las normas vinculadas al respecto:

La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece:

(...)

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.” (Subrayado fuera del texto original).

De la misma manera, resulta de vital importancia recordar que el artículo 3 del Decreto 1567 de 1998 expresa:

Se entiende por Plan Institucional de Capacitación: “con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada Entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación. Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente decreto-ley y con la planeación institucional... La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución” (Subrayado fuera del texto original).

Con la claridad conceptual y legal que la Capacitación es un derecho inalienable e irrenunciable dentro de los derechos laborales de los funcionarios públicos del país, además la Capacitación debe hacer parte de las garantías que el Estado debe brindar a los servidores Públicos, tal y como ya se mencionó en el párrafo anterior según lo dispuesto por el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 13 de 45			

De la misma manera, el artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 es claro donde menciona que el PIC debe diseñarse en concordancia con los parámetros establecidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, el cual ha sido modificado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, promulgando el Nuevo Plan con vigencia 2020 - 2030 el pasado 22 de abril de 2020. Agrega el Decreto Ley que el PIC debe estar alineado con los preceptos del 1567 de 1998 y en concordancia con la Planeación Institucional, la cual sufrirá una actualización debido a la aprobación del nuevo Plan Estratégico 2020 - 2023.

Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, la formulación del Plan Institucional de Capacitaciones PIC 2021 de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, se hace necesario en tanto que:

Los PIC que anteceden el 2020, contemplan la metodología del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, que en este momento ya no se encuentra vigente, lo mismo que sus ejes temáticos, que para el nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación han cambiado completamente.

En el entendido que es el Talento Humano el recurso más valioso y el factor determinante del cambio, de la calidad institucional y del cumplimiento de metas y resultados, el cumplimiento de la función constitucional y legal que se le ha encomendado a la Corporación, depende en gran medida de su equipo de funcionarios y servidores públicos, el cual debe contar con las mejores condiciones de trabajo y sobre todo, de la respectiva actualización en formación y capacitación para el cumplimiento de metas y resultados de acuerdo con los lineamientos institucionales de su periodo de Gobierno. Así las cosas el PIC 2021 debe actualizarse, por tres (3) razones fundamentales:

1. Entramos a un nuevo periodo constitucional de Gobierno que cuenta con un Nuevo Plan Estratégico. Con nuevos propósitos y nuevas metas, lo que exige que los funcionarios adquieran nuevas competencias, habilidades e información que facilite el cumplimiento de las mismas. Tal y como lo establece el artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, el PIC debe estar alineado a la Planeación Institucional.
2. De acuerdo con lo establecido por la Resolución 104 del 4 de marzo de 2020, el Plan Nacional de Formación y Capacitación ha sido modificado por el Departamento Administrativo de la Función Pública con una vigencia 2020 - 2030, dejando sin vigencia el Plan Nacional 2017. Lo que exige que las Instituciones Públicas ajusten también sus Planes Institucionales con respecto a los nuevos lineamientos nacionales tal y como lo menciona el artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, *“El PIC debe tener concordancia con los lineamientos Nacionales impartidos a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente”*.
3. La crisis sanitaria Mundial a causa del COVID 19 ha cambiado las prioridades institucionales a todo nivel, por lo que se requieren funcionarios y servidores públicos con otros pensamientos, reestructuración de idearios y de visiones

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 14 de 45			

colectivas alternativas y complementarias que permitan ajustar el ejercicio de la Función Pública al Nuevo Orden Mundial.

Con ocasión a los tres (3) puntos expuestos en los párrafos inmediatamente anteriores, la actualización e implementación de un Nuevo PIC 2021 – 2023 debe constituirse en el reflejo del compromiso que deben tener todos los servidores públicos con los ciudadanos. Si todos los servidores se comprometen a que el Estado invierta menos recursos en su gestión interna superando los estándares de eficiencia, se podrán dedicar más esfuerzos a satisfacer las solicitudes de la ciudadanía. Todos los esfuerzos administrativos valen la pena, en la medida en que terminan teniendo impacto donde más importa: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado.

De ésta manera se justifica la necesidad de formular el PIC 2021 como una oportunidad clara de mejora continua para garantizar una mejor prestación del servicio a la ciudadanía y como parte fundamental para que el talento humano de la Corporación cuente con el conocimiento necesario para acompañar técnicamente el desempeño institucional a partir de los nuevos retos que desde la Alta Dirección se plantean y los desafíos institucionales que presenta el Nuevo Orden Mundial.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 15 de 45		

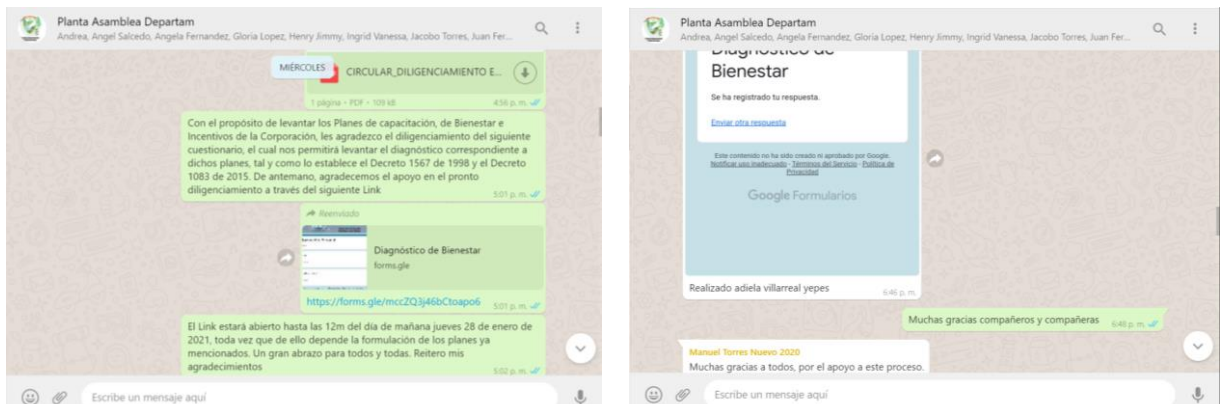
3. DIAGNÓSTICO DE LA CAPACITACIÓN EN LA ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA

De acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y siguiendo las directrices establecidas en el Decreto 1567 de 1998, el Diagnóstico de Capacitaciones de la Corporación se levanta desde dos (2) perspectivas:

1. Necesidades de Capacitación manifiestas por los servidores públicos a través de un ejercicio de Participación al interior de la Corporación.
2. Resultados de la Evaluación de la Implementación del Modelo Estándar de Control Interno, MECI y su articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG.

3.1. Necesidades de Capacitación manifiestas por los servidores públicos a través de un ejercicio de Participación al interior de la Asamblea Departamental.

Con el propósito de levantar las necesidades de capacitación desde la perspectiva de la necesidad de los servidores públicos de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, se diseñó un instrumento de recolección de la información, el cual fue presentado y validado por el equipo de la Presidencia para su apropiación y posterior aplicación en el levantamiento de la información.



Pantallazos de la socialización de la Encuesta de Diagnóstico diseñada para el levantamiento de la información y que fue diligenciada por los funcionarios y servidores Públicos de la Asamblea Departamental.

El diagnóstico se levantó a partir del diseño de una encuesta que fue compartida a través de Google Docs a todos los funcionarios y servidores públicos de la Corporación. El instrumento fue diseñado con fundamento en lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 y teniendo en cuenta algunos aspectos claves de la Nueva Normalidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 16 de 45		

	CIRCULAR			Versión		2
				Fecha de Creación		
	Año	Mes	Día			
	2018	07	15			
Nilton Amílcar Guerrero Castillo – Contratista Mantenimiento del Sistema de Control Interno y su articulación con el MIPG			FO – 6.0.0			

Para: Funcionarios provisionales y de Carrera Administrativa de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca.

De: **JACOBO TORRES**
Secretario General

Asunto: SOLICITUD LEVANTAMIENTO DIAGNÓSTICO PARA LA CREACIÓN DEL PIC, EL PLAN DE BIENESTAR Y DE INCENTIVOS 2021 - 2023

Fecha: **27 de enero de 2021**

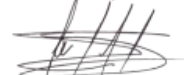
Reciban todos y todas, un cordial saludo,

Conocedor del espíritu de colaboración y sentido de pertenencia en tan importante corporación y atendiendo, que desde la Presidencia de la Asamblea, se reconoce que el Talento Humano es el recurso más valioso y el factor determinante del cambio, de la calidad institucional y del cumplimiento de metas y resultados. El cumplimiento de la función constitucional y legal que se le ha encomendado a la Corporación, depende en gran medida de su equipo de funcionarios y servidores públicos, el cual debe contar con las mejores condiciones de trabajo y sobre todo, de la respectiva actualización en formación y capacitación para el cumplimiento de metas y resultados de acuerdo con los lineamientos institucionales de su periodo de Gobierno. Así las cosas, tanto el PIC, como el Plan de Bienestar y el Plan de Incentivos se construirán con la participación de los funcionarios y servidores de la DUMA, a partir de la encuesta diagnóstica que compartimos a continuación.

Les convoco a que juntos construyamos un derrotero en la Planeación para garantizar una excelente calidad de vida laboral, un mejor ambiente de trabajo y la generación de condiciones formativas para enfrentar los nuevos retos institucionales

Anticipo mis agradecimientos por su participación en el prioritario diligenciamiento virtual de los cuestionarios adjuntos, la disposición y el apoyo en éste proceso que nos permitirá seguir avanzando como familia y equipo institucional que somos. Cualquier inquietud, agradezco ponerse en contacto con el Doctor Nilton A. Guerrero Castillo al Cel. 3207269388 quien estará al frente del proceso.

Cordialmente,



JACOBO TORRES
Secretario General

Proyectó y Elaboró: Nilton A. Guerrero C., Contratista
 Revisó y Aprobó: Jacobo Torres, Secretario General.
 Copia: Manuel Torres Moreno, Presidente de la Asamblea.

Nilton Amílcar Guerrero Castillo, Contratista
 niltonguerreroconsultor@gmail.com

Página 1 de 1

Circular emitida desde la Secretaría General para el diligenciamiento de la encuesta para el levantamiento del Diagnóstico.

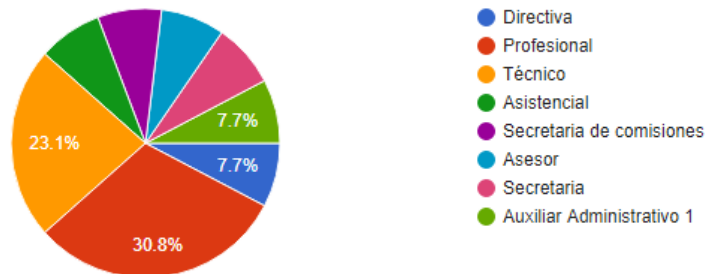
La encuesta de necesidades de capacitación que se aplicó entre los funcionarios fue diseñado teniendo en cuenta los ejes estratégicos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, PNFC 2020 – 2030.

“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”
 Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados
 Página web asamblea.valledelcauca.gov.co
 Correo electrónico: presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co
 Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 17 de 45		

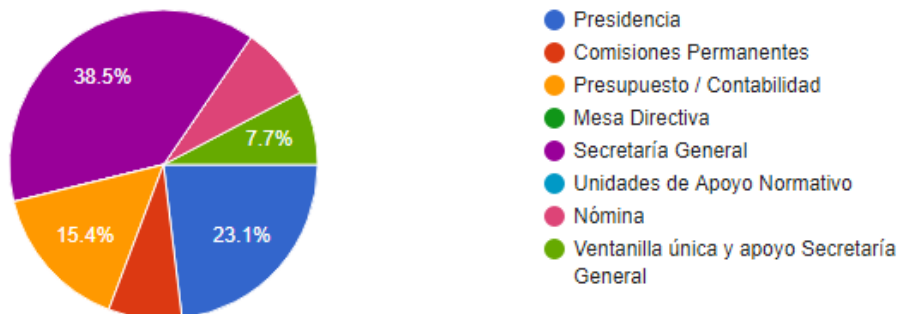
3.1.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación Asamblea Departamental del Valle del Cauca.

Gráfico No. 1



Para la aplicación de la encuesta, se convocaron a todos los funcionarios de la planta de cargos de la Asamblea Departamental de manera virtual. La encuesta fue diligenciada en línea por trece (13) funcionarios, de los cuales el 23,1% de los encuestados están en el Nivel Técnico, 30,8% en el nivel Profesional. Mientras tanto el resto de cargos como auxiliar administrativo, directivo etc. Tienen un 7,7% cada uno en la Corporación.

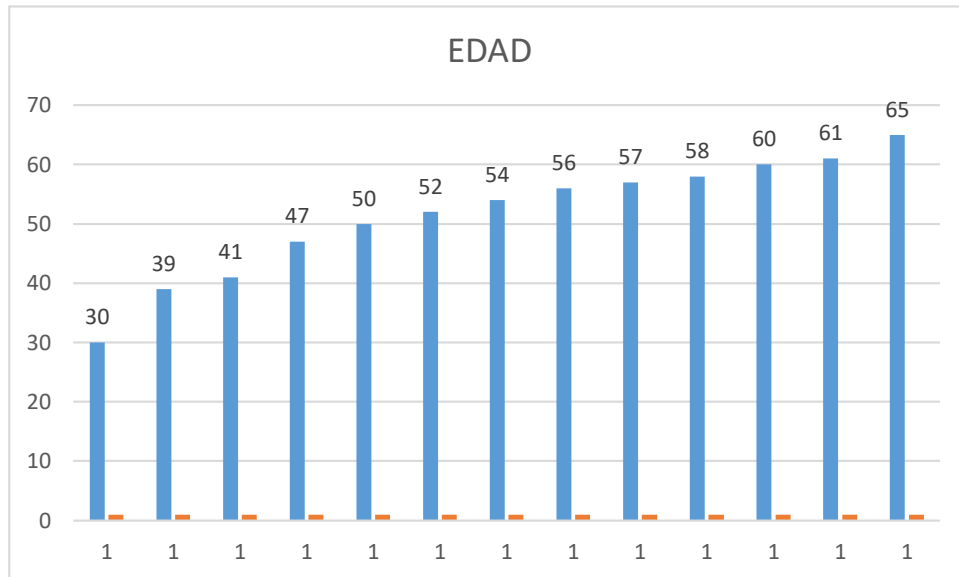
Grafico No. 2
¿En qué área de la Asamblea Labora?



De los 13 funcionarios que respondieron la encuesta el 23,1% de Unidades de apoyo, el 15,4% pertenecen a presupuesto/contabilidad, el 38,5% de la Secretaria General. Que fueron las Áreas con mayor participación en la actividad. De la misma manera, Hicieron presencia funcionarios de Nomina, Ventanilla Única y apoyo Secretaria General, y comisiones Permanentes.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 18 de 45		

Gráfico No. 3



De acuerdo con los resultados de la encuesta, los grupos etarios que conforman la planta de cargos de la Asamblea Departamental, que nos muestra que en su mayoría los funcionarios encuestados se encuentran en la edad adulta, y 4 de ellos se encuentran entre los 30 y los 50 años de edad.

3.1.2. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación

Pese a que el instrumento permite determinar las necesidades de capacitación de acuerdo con los Ejes Estratégicos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, PNFC 2020 – 2030, es decir:

- Eje 1. Gestión del Conocimiento.
- Eje 2. Creación de Valor Público.
- Eje 3. Transformación Digital.
- Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

Los propósitos en materia de formación para éste decenio se registrarán a través de los cuatro (4) ejes Estratégicos mencionados.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 19 de 45		

Gráfico No. 4
Inducción del Cargo

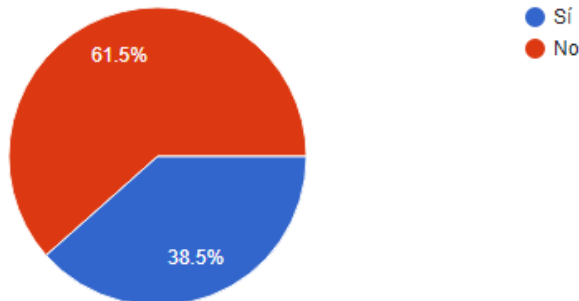
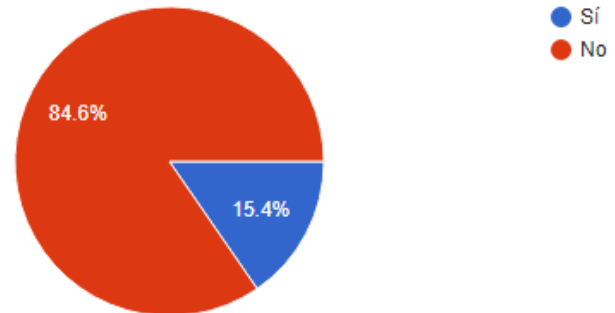


Gráfico No. 5
¿RECIBIO INDUCCION POR LA CORPORACION EL ULTIMO AÑO?



Al momento de preguntarle a los encuestados si recibieron o no inducción al momento de ingresar a la Corporación o al iniciar el Nuevo Gobierno, el **61,5%** manifestó **SÍ** haber recibido **inducción** al momento de ingresar a la Corporación, por su parte el **38,5%** asegura **NO** haber hecho parte de un proceso de **inducción** al momento de ingresar a la Corporación. Por otra parte, el **84,6%** de los encuestados asegura **NO** haber recibido **RE INDUCCIÓN** en el último año, Mientras que el **15,4%** respondió que **SÍ** participó en un proceso de **RE INDUCCIÓN** en el último año.

Gráfico No. 6
En qué temas cree usted que necesita Capacitación: Priorícelos por año (2021, 2022 y 2023)

2021	2022	2023
Actualización en Secretariado	Bienestar Social	Derechos laborales
Redes sociales, desarrollo y manejo de contenidos	Protocolo, Administración de página web, diseño	Imagen corporativa y legislación alusiva a comunicaciones y relaciones corporativas
Normas de Icontec-Actualizadas	Nuevas Tecnologías	Normas de Icontec- actualizadas
Implementación del programa de Gestión Documental, actualización de Tablas de Retención (2)	Control interno	Herramientas tecnológicas
Normas Jurídicas laborales	Finanzas publicas	Normas de calidad
MIPG	SECOP	CPACA
Tributarios a nivel nacional y territorial, temas NICS	Tributarios y actualización contable	Tributarios y normatividad contable
Servicio al cliente	Ofimática	Desarrollo de talento

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 20 de 45		

2021	2022	2023
Seguridad, salud en el trabajo	MIPG (2)	SAP
SAP	Derechos humanos	Control interno
Sonido y grabación	Redes sociales	Transmisión por streaming
Sistemas	Archivo Documental	Actualización redacción

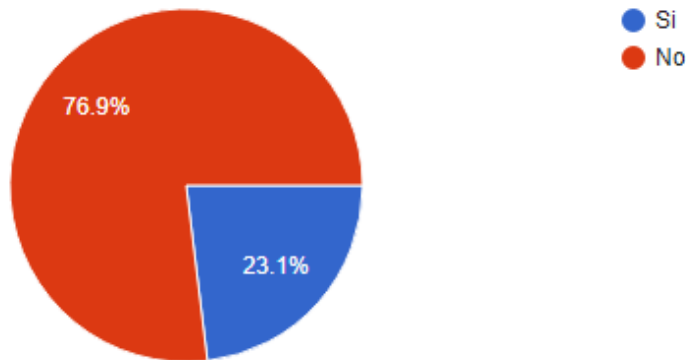
Al preguntarles a los funcionarios encuestados sobre sus necesidades de capacitación se identificaron 37 temas, entre los cuales algunos fueron comunes para los funcionarios que respondieron la encuesta. Entre los más solicitados se encuentran:

- MIPG.
- Implementación del programa de Gestión Documental, actualización de Tablas de Retención
- Control interno.
- Redes sociales.

3.1.3. Necesidades de Capacitación con respecto al Cumplimiento de Metas y Objetivos Institucionales.

Con el propósito de identificar aquellas necesidades de capacitación que presentan los funcionarios que sean vitales para el cumplimiento de metas, encontramos lo siguiente:

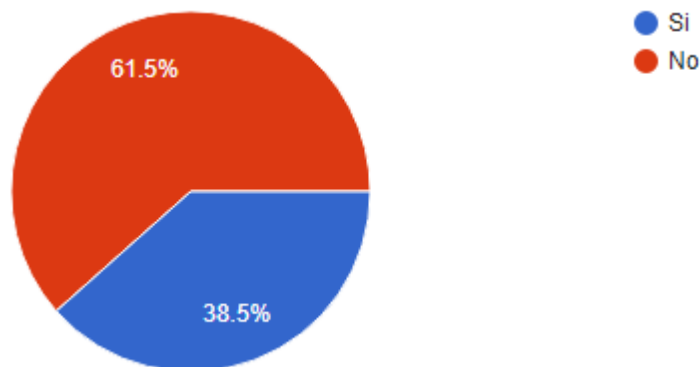
Gráfico No. 6
Conocimiento de las Metas Institucionales



A la pregunta ¿Conoce las metas previstas para su área en el Presente periodo de Gobierno?, el 76,9% de los funcionarios asegura que **Sí** los conoce, mientras que el **23,1%** manifiesta **NO** conocerlos.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 21 de 45			

Gráfico No. 7
¿Conoce usted los grupos de interés asociados a su rol institucional?



De la misma manera, solo el **38,5%** de los funcionarios encuestados afirmaron conocer los grupos de interés asociados a su rol institucional. El **61,5%** manifestaron que **NO** contaban con el conocimiento necesario.

Tabla No. 2
¿En qué tema cree usted que debería recibir capacitación para garantizar el éxito de las metas institucionales a cargo de su área?

1. Actualización en todo
2. Se requiere conocer las metas del Presidente para el área para fortalecer y/o replantear las establecidas.
3. Innovación de los sistemas y programas
4. Estándares de calidad
5. Gestión jurídica
6. Políticas de buen gobierno, ética y transparencia
7. Servicio al cliente y sistemas.
8. Planeamiento estratégico. Elaboración de planes de acción y planes estratégicos
9. Sonido, Grabación
10. Ninguna.

Desconozco las metas actuales, sin embargo, desde mi área de desempeño es indispensable el amplio dominio y conocimiento en el sistema SAP como herramientas financiera de relevante valor para la toma de decisiones desde la presidencia de la corporación

Con el propósito de conocer aquellas necesidades de capacitación asociadas al cumplimiento de metas y objetivos institucionales con respecto al Plan Estratégico de la Corporación, se identificaron 10 temáticas.

3.1.4. Necesidades de Capacitación desde el Eje de Probidad y Ética de lo Público.

De acuerdo con el eje estratégico establecido por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, las respuestas de los funcionarios estuvieron asociadas con estas 13 temáticas de Capacitación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 22 de 45			

Tabla No. 3

¿Cuáles serían los temas que considera necesita capacitación para generar las competencias para fortalecer la Integridad, la Transparencia y la Ética de lo Público?

1. Actualizado en todos los temas.
2. Código de ética con que cuenta la Asamblea, su reglamento interno y posteriormente toda la normatividad que nos rige
3. Los principios éticos
4. El trabajo en equipo, principios de la función pública, todo lo relacionado con el buen servicio.
5. Conocimiento de lo publico
6. Régimen disciplinario, ley de transparencia
7. código de ética y de transparencia
8. Ética profesional
9. Conocer con claridad qué tipo de informes debe proveer el área de presupuesto para la publicación en la página web de la corporación
10. Control interno
11. Modelos anticorrupción
12. Todo lo relacionado
13. Normas

3.2. Diagnóstico de la Entidad a partir del Índice de Control Interno.

Con respecto a la Medición del Índice de Control Interno a 31 de diciembre de 2019, presentamos los siguientes resultados con miras a que puedan resultar necesidades de formación y capacitación para el mejoramiento del Ranking y mejorar efectivamente el Índice de Control Interno.

Gráfico No. 10



La Asamblea Departamental del Valle del Cauca presenta un puntaje de 22,0 sobre 100 en donde el puntaje máximo de sus pares se encuentra en 67,7. A la derecha de la Gráfica, encontramos el Ranking por *Quintil*, lo que ubica a la Asamblea Departamental del Valle del Cauca entre las categorías más bajas, toda vez que 1 es el menor puntaje o Ranking y 5 es el mayor puntaje dentro del Ranking. La Corporación se ubica casi en el *Segundo Quintil*, sin llegar a 2.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 23 de 45			

3.2.1. Recomendaciones de Capacitación desde la Perspectiva del Diagnóstico de la Medición del Índice de Control Interno.

De acuerdo con los resultados de la medición presentada a 31 de diciembre de 2019, se recomiendan implementar capacitaciones relacionadas con el MECI y el MIPG que le permita a la Duma mejorar sus niveles de desempeño institucional y su medición en el Control Interno.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 24 de 45			

4. COMPONENTE ESTRATÉGICO

1.1. Misión, Visión, Objetivos y Alcance.

1.1.1. Misión Institucional

Liderar un ejercicio de control político permanente encaminado al mejoramiento de la calidad de vida de los Vallecaucanos, con énfasis en estrategias que conlleven al establecimiento de iniciativas que busquen un desarrollo social, productividad, sostenibilidad, equidad de género, étnico, cultural y ambiental. Fortaleciendo el emprendimiento, la reactivación económica con recursos humanos y tecnológicos de alta calidad mediante la estabilidad financiera, la gestión con calidad y la credibilidad ciudadana con base en los principios consagrados en la constitución y las leyes.

1.1.2. Visión Asamblea Departamental 2020 – 2023

Al 2023, la Asamblea del Valle del Cauca será una corporación político administrativa líder en la región suroccidental y en el país, en los mecanismos virtuales de participación ciudadana utilizando los medios tecnológicos para posibilitar la interacción entre los sectores laboral, político y demás sectores, garantizando una democracia participativa, desconcentrada y actual. Cohesionando las distintas subregiones que en representación de las comunidades garanticen el control político.

1.1.3. Prospectiva del Talento Humano en 2021 - 2023

Formar un equipo humano, íntegro, Feliz, Competente, hábil en las Nuevas TIC, Comprometido con su Corporación y su Departamento, Consciente de su rol de Servicio a la ciudadanía Vallecaucana.

4.2. Objetivo General del Plan de Capacitaciones 2021 – 2023.

Establecer e Implementar los lineamientos temáticos prioritarios de capacitación a los servidores públicos para el mejoramiento de los resultados de la Gestión y el Desempeño institucional de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca.

4.3. Objetivos Específicos

- Generar capacidades para la gestión y el control y el desempeño institucional en el Talento Humano de la Asamblea Departamental.
- Fortalecer las competencias del Equipo de Trabajo de la Corporación, que le permitan la alineación de las decisiones a partir de un modelo de gestión por resultados, orientada al conocimiento, la satisfacción de la comunidad y el buen

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 25 de 45		

uso de los recursos públicos para el cumplimiento de metas y objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo. (Creación del Valor Público)

- Desarrollar acciones de formación en nuevas tecnologías de la Información y las telecomunicaciones como fundamento para la implementación de un Gobierno Abierto (Transformación Digital)
- Promover una cultura organizacional orientada a la eficacia y la implantación de hábitos y comportamientos de integridad en los servidores Públicos de la Corporación (Probidad y Ética de lo Público).
- Formar Directivos Públicos competentes para el Liderazgo de equipos y la toma de decisiones con fundamento en el marco legal, la priorización de las necesidades ciudadanas y el compromiso con el cumplimiento de metas y objetivos Institucionales (Formación de Directivos Públicos).

4.4. Alcance

El Plan Institucional de Capacitaciones 2021 – 2023 de la Asamblea Departamental del Valle del Cauca, está dirigido a los servidores públicos de la Corporación. Se da inicio con su aprobación, y finaliza con la ejecución, seguimiento y evaluación a 31 de diciembre de 2023¹.

¹ **Nota:** De acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018, cada año, antes del 30 de enero se publicará el Plan de Acción de la vigencia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 26 de 45			

2. ANÁLISIS NORMATIVO

Artículo 53, Constitución Política de Colombia. Definió la Capacitación de los servidores públicos, como de carácter obligatorio y de estricto cumplimiento por parte de todos los empleadores, incluido el Estado. Están obligados a ofrecer capacitación y adiestramiento a quienes lo requieran y en las condiciones que señala la ley. En otras palabras, la capacitación es un derecho de los trabajadores en procura de fortalecer su gestión y promover su desarrollo.

Artículo 54, Constitución Política. “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Decreto - Ley 1567 de Agosto 5 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Con el propósito de generar en los empleados y sus entidades públicas una mayor capacidad de aprendizaje para lograr una mayor eficiencia y eficacia de la administración. La capacitación de los servidores públicos atiendo los siguientes principios:

- a. **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;
- b. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;
- c. **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- d. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- e. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- 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 Corporación,

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 27 de 45			

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. (Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019) (Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1)

La Ley 489 de 1998² estableció el Plan Nacional de Formación y Capacitación como uno de los dos (2) pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo, entendido éste como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. El modelo de empleo público adoptado por la Ley 909 de 2004 determinó que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar 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 servicios³.

Ley 1952 de 2019 deroga la Ley 734 de 2002. En el cual se rigen unos principios rectores, derechos, prohibiciones, inhabilidades para los funcionarios públicos en caso de que sean investigados y sancionados por una falta disciplinaria dentro y fuera del territorio Nacional. Estableciendo los protocolos para un debido proceso.

Ley 909 de Septiembre 23 de 2004. Por medio del Cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Estas se desarrollan de acuerdo a unos principios Constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

Artículo 36 de la Ley 909 de 2004, ordena a las Entidades nacionales y territoriales el diseño y administración de los programas anuales de formación y capacitación de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación. Formación ésta 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 mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto 1227 de 2005 reglamentario de la **Ley 909 de 2004,** establece:

- **Artículo 65.** 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.

² Artículo 16 de la Ley 489 de 1998.

³ Artículo 36 de la Ley 909 de 2004.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 28 de 45		

Resolución No. 4145 de 20 de mayo de 2011. POR EL CUAL SE MODIFICA LA ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y SE ADOPTA UNA NUEVA PLANTA DE PERSONAL EN LA HONORABLE ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA.

Resolución No. 4146 de 20 de mayo de 2011. POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL MANUAL DE FUNCIONES, PROCESOS, PROCEDIMIENTOS Y DE COMPETENCIAS LABORALES PARA LOS EMPLEOS DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, son aplicables a las entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público, en la cual estructuran y como se desempeñan las plantas de empleos de carácter temporal y estas se proveerán mediante resolución. En las plantas de empleos podrán crearse empleos de tiempo completo, de medio tiempo o de tiempo parcial, de acuerdo con las necesidades del servicio.

Decreto Ley 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. Capacitando a los funcionarios públicos en igualdad de condiciones para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo.

Sentencia C - 527 de 2017. MP Cristina Pardo Schlesinger que estipula un control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017 por el cual buscan garantizar una protección de todos los ciudadanos, los servidores públicos o particulares que se vinculan al Estado en democracia sean idóneos y cumplan con las calidades técnicas y meritocráticas pertinentes”.

Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017. Por medio del cual se Modifica el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. Reglamenta el alcance del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado.

Ley 1960 de 2019. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Resolución 104 del 04 de marzo de 2020. Por la cual se establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Directiva 02 de 12 de marzo de 2020. Medidas para atender la Contingencia por COVID-19, a partir del Uso de las Tecnologías la Información y las Telecomunicaciones – TIC.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 29 de 45			

3. MARCO CONCEPTUAL

El Decreto Ley 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano; a continuación, se mencionan las definiciones de estos conceptos y con ello delimitar el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan.

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

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de la Corporación.

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos,

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 30 de 45		

habilidades y actitudes observables de manera inmediata. Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

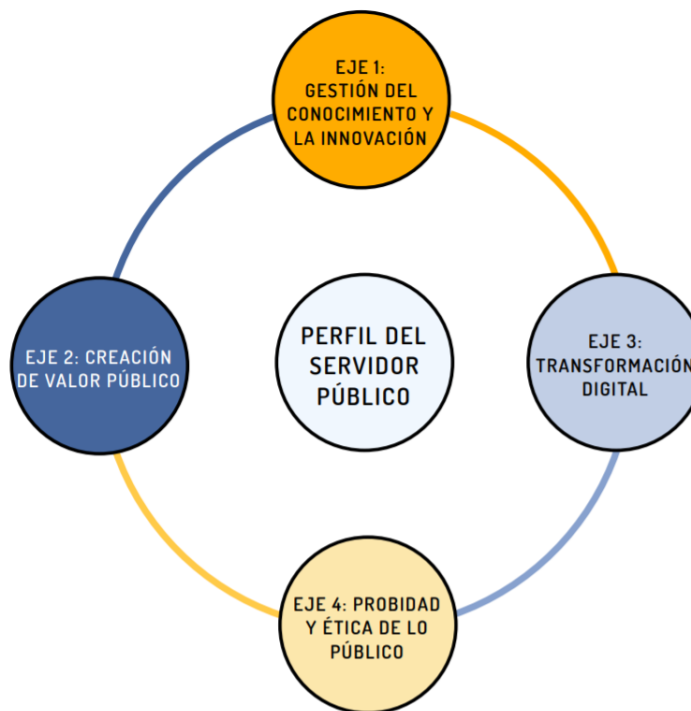
Profesionalización: Hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 31 de 45		

4. PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPÓSITO

Con la organización, estructuración y orientación de la política de empleo público, en lo referente a la formación y capacitación; se puedan generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la Corporación de la cual hace parte. De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, se definieron los siguientes Ejes Temáticos:

Gráfico No. 12



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

7.1. Eje Temático No. 1.- Gestión del Conocimiento y la Innovación

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que:

(...)

La gestión del conocimiento 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

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 32 de 45			

fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

(...)

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que la Corporación:

1. Consolide el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
2. Mitiguen la fuga del capital intelectual
3. Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
4. Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
5. Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
6. Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
7. Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
8. Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
9. Estén a la vanguardia en los temas de su competencia. (pp.93-94)

En este contexto, el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG):

- Generación y Producción⁴.
- Experimentación⁵.
- Herramientas para el uso y apropiación⁶
- Analítica institucional⁷

⁴ La generación de nuevas ideas al interior de la Corporación se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

⁵ El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 (DNP 2019) dice que es por medio de la experimentación (explorar, probar y validar ideas) que se pueden resolver los desafíos que se presentan constantemente en la administración pública, esto quiere decir que la experimentación puede entenderse como el motor de la innovación pública

⁶ facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la corporación (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

⁷ tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 33 de 45			

- Cultura de compartir y difundir⁸

7.2. 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 Corporación, de acuerdo con sus competencias.

Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

7.3. Eje 3. Transformación Digital⁹.

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.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales.

7.4. Probidad y Ética de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la

⁸ favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje organizacional, entre otros.

⁹ El artículo 147 de la Ley del Plan Nacional de Desarrollo establece que: Las entidades estatales del orden nacional deberán incorporar en sus respectivos planes de acción el componente de transformación digital siguiendo los estándares que para este propósito defina el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. En todos los escenarios la transformación digital deberá incorporar los componentes asociados a tecnologías emergentes, definidos como aquellos de la Cuarta Revolución Industrial.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General			Página 34 de 45		

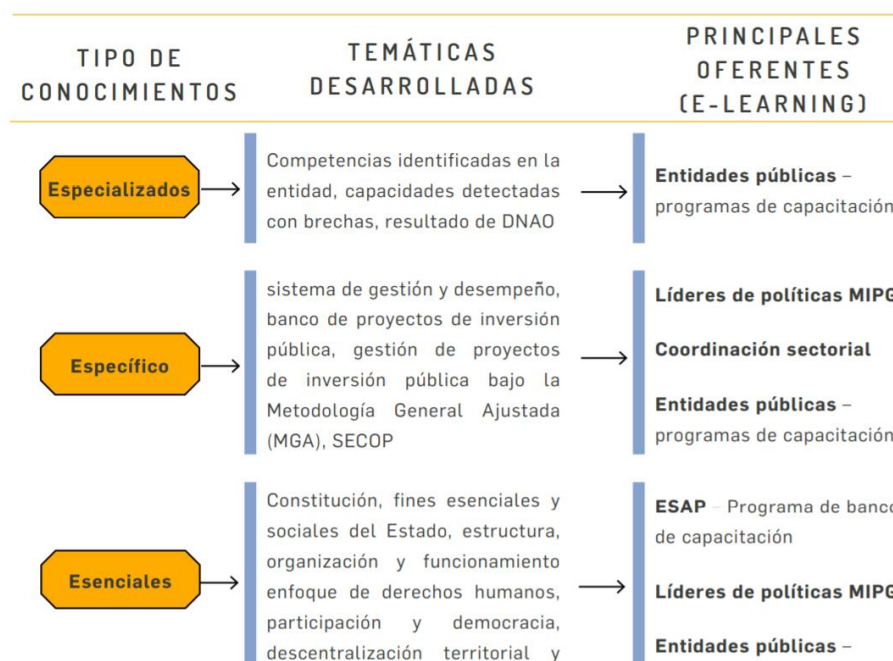
identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

7.5. Tipos de Conocimientos de acuerdo al Nivel de Formación y Capacitación.

De acuerdo con lo establecido por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, es necesario establecer: El Tipo de Conocimiento, las temáticas desarrolladas y los Principales Oferentes (E-Learning), de acuerdo a como se presenta a continuación:

Grafico No. 13



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

7.5.1. Conocimientos Esenciales.

Son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que se desarrollen en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 35 de 45			

7.5.2. Conocimientos específicos.

Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial. Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre:

- El SGD (sistema de gestión y desempeño),
- Sistema de control interno,
- SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público),
- FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión),
- SIIF (sistema integrado de información - FUNCIÓN PÚBLICA - 3 1 financiera),
- Banco de Proyectos de inversión pública,
- Gestión de Proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada),
- SECOP (sistema electrónico de contratación pública),
- Gestión de archivos y documentos,
- Técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros.

7.5.3. Conocimientos Especializados.

Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la corporación y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la Corporación, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la Corporación. Para ello, es indispensable enfocarse en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 36 de 45			

8. PLAN DE CAPACITACIONES¹⁰

Las acciones para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitaciones 2020 - 2023, están respaldadas por los temas priorizados por los servidores de la Corporación que respondieron la Encuesta, los lineamientos de la Planeación Institucional y lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

8.1. Eje Estratégico No. 1. Generando Capacidades para el Control y el Desempeño Institucional

8.1.1. Objetivo Gestión del Conocimiento: Generar capacidades para la gestión y el control y el desempeño institucional en el Talento Humano de la Asamblea Departamental.

8.1.2. Acciones de Capacitación.- Adopción e Implementación de los Sistemas de Gestión a partir del MECI y la articulación con el MIPG.

- Inducción y Re Inducción.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión. MIPG
- Gestión Documental y Ley de Archivo.
- Informes en una Página.
- Gestión del Conocimiento.
- Atención al Ciudadano: Servicio al Cliente y Ley Anti Trámites.

8.2. Eje Estratégico No. 2. Unidos Somos Invencibles.

8.2.1. Objetivo de Creación de Valor.- Fortalecer las competencias del Equipo Humano de la Corporación, que le permitan la alineación de las decisiones a partir de un modelo de gestión por resultados, orientada al conocimiento, la satisfacción de la comunidad y el buen uso de los recursos públicos para el cumplimiento de metas y objetivos establecidos en el Plan de Desarrollo.

8.2.2. Acciones de Capacitación.- Generación de Capacidades para el cumplimiento de Metas y Objetivos Institucionales.

- Administración Pública y Buen Gobierno
- Optimización y Distribución del tiempo.
- Contabilidad y Hacienda Pública.
- Contratación Estatal.

¹⁰ Los programas de educación formal no hacen parte de los Planes Institucionales de Capacitación. El propósito de los programas de capacitación es cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 37 de 45			

- Planeación Estratégica: Elaboración de Planes de Acción y Plan Estratégico.

8.3. Eje Estratégico No. 3. Del Gobierno en Línea al Gobierno Digital

8.3.1. Objetivo de Transformación Digital.- Desarrollar acciones de formación en nuevas tecnologías de la Información y las telecomunicaciones como fundamento para la implementación de un Gobierno Digital.

8.3.2. Acciones de Capacitación.- Formación tecnológica en medios digitales, de información y telecomunicaciones

- Ley de Transparencia
- Atención al Usuario en el Contexto Digital.
- SECOP II
- Nuevas Ciudadanías Digitales.
- Seguridad Digital.
- Gobierno Digital, Gobierno Abierto y Gobierno Inteligente.
- Buen Gobierno desde la Nueva Normalidad.
- Excel.

8.4. Eje Estratégico No. 4. Integridad del SER-vidor

8.4.1. Objetivo de Creación de Valor.- Promover una cultura organizacional orientada a la eficacia y la implantación de hábitos y comportamientos de integridad en los servidores Públicos de la Corporación

8.4.2. Acciones de Capacitación Probidad y Ética de lo Público.- Implantación de hábitos y comportamientos de integridad en los Servidores Públicos.

- Código de Integridad, Reglamento Interno
- Cultura Organizacional.
- Ley Anti trámites.
- Estatuto Anti Corrupción.
- Trabajo en Equipo, fundamento del Buen Servicio.
- Régimen Disciplinario.

8.5. Eje Estratégico No. 5. Liderazgo y Alta Dirección

8.5.1. Objetivo de Formación de Alto Gobierno.- Formar Directivos Públicos competentes para el Liderazgo de equipos y la toma de decisiones con fundamento en el marco legal, la priorización de las necesidades ciudadanas y el compromiso con el cumplimiento de metas y objetivos Institucionales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 38 de 45		

8.5.2. Acciones de Capacitación Formación de Directivos Públicos.- Equipo Directivo con fuertes competencias para el liderazgo de equipos de Gobierno y la toma de decisiones.

- Escuela de Buen Gobierno.
- Gerencia de lo Público.
- Hacienda Pública: Presupuesto e Impuestos Municipales.
- Cómo hablar en Público.
- Marco Normativo de lo Público
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG.
- Ley Anti trámites.
- Estatuto Anti Corrupción.
- Habilidades Gerenciales: Liderazgo, Comunicación Asertiva, Trabajo en Equipo, Modelos de Toma de Decisiones, Negociación Colectiva y Resolución de Conflictos).
- Gobierno Digital, Gobierno Abierto y Gobierno Inteligente
- Integridad del Servidor Público.
- Fundamentación Jurídica (Contratación Pública, Defensa Jurídica del Estado, Fundamentos de Derecho Público –Derecho de Petición -)
- Informes en una Página.
- Elaboración de Ordenanzas.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 39 de 45		

9. SEGUIMIENTO EN LA MEDICIÓN DEL DESARROLLO Y RESULTADOS DE LA ASAMBLEA DEPARTAMENTAL, VALLE DEL CAUCA 2021 - 2023

9.1. Responsables de la Administración, Seguimiento y Evaluación del PIC 2021 - 2023

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 y lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el seguimiento y evaluación de los Planes Institucionales de Capacitación son responsabilidad de las Unidades de Personal¹¹ de las Entidades Públicas, que de acuerdo a lo establecido en la Resolución 4145 de 2011 se encuentra en cabeza de la Secretaría General. Para la ejecución del Plan de Capacitaciones se adoptará un Plan de Acción anual, el cual será publicado en la página web antes del 31 de enero de cada año según lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018.

9.2. Cronograma de Actividades

Para el Seguimiento en la Medición, es necesario que se establezca un Cronograma de Capacitaciones por año, en el primer año se establecerá desde el momento de la aprobación del presente documento hasta el 31 de diciembre de 2021. A partir del segundo año, se deben diseñar los Planes de Acción correspondientes a la operación del Plan con respecto a cada año y se debe continuar el procedimiento institucional según lo dispuesto con el Decreto 612 de 2018.

A partir del Plan de Acción, se hará seguimiento a las capacitaciones establecidas en tiempos, temáticas y contenidos programáticos.

9.3. Definición Programa temático de estudios por actividad de Capacitación

Cada una de las temáticas de capacitación establecidas en el PIC 2020 - 2023 debe contener el siguiente programa temático:

- Un Programa que dé cuenta del objetivo que se pretende alcanzar.
- Los servidores públicos a los que está dirigida la o las Capacitaciones.
- Las temáticas a abordar.
- Los tiempos y horarios de ejecución.
- Los perfiles de quienes podrán orientar dichas capacitaciones.

Estos se definirán una vez se apruebe el Plan y se aprueben el Plan de Acción y el Cronograma de Actividades para la ejecución del PIC.

¹¹ Artículo 15 de la Ley 909 de 2004.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 40 de 45			

9.4. Indicadores

Los indicadores y los mecanismos de seguimiento deben permitir tomar decisiones preventivas y correctivas frente a las actividades de capacitación diseñadas, de tal manera que se puedan re-direccionar, cambiar o implementar nuevas acciones o estrategias que impacten en el desarrollo de las competencias y en la capacidad de los servidores.

Para la Medición de las actividades de Capacitación se presentan los siguientes Indicadores:

9.4.1. Indicador de Cumplimiento del Plan de Capacitaciones

No.	Descripción	Datos
1	No. De Capacitaciones Programadas:	
2	No. De Capacitaciones Ejecutadas:	
3	No. De horas de Capacitación Programadas por tipo de capacitación	
4	No. De horas de Capacitación ejecutadas por tipo de capacitación	
5	No. Total de Horas de Capacitación Programadas	
6	No. Total de Horas de Capacitación Ejecutadas	
7	No. Total de Asistentes por capacitación	
8	No. Total de asistentes a todas las capacitaciones programadas en el PIC	
9	Promedio de Asistentes por Capacitación	
10	Porcentaje de Funcionarios Promedio que participaron en las capacitaciones	

No. De Capacitaciones Programadas	/ No. De Capacitaciones Ejecutadas.	% de Cumplimiento

No. De horas de Capacitación Programadas	/ No. De Horas de Capacitación Ejecutadas.	% de Cumplimiento

9.4.2. Promedio de Satisfacción de la Capacitación

Determina la calidad de la capacitación. Se debe diseñar un formato de “Evaluación de la Capacitación” en donde se incluya la variable de **Satisfacción**, Dicho formato debe aprobarse por la Corporación, entregarlo para el diligenciamiento de los asistentes a las capacitaciones y posterior tabulación de Resultados. Es muy importante que el Formato se entregue al final de la Capacitación sin la presencia del docente, tutor u orientador de la capacitación. El promedio de Satisfacción debe determinarse por cada una de las capacitaciones que se realicen.

A continuación, se presentan algunos aspectos que deben incluirse para la medición de la Satisfacción.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
Secretaría General		Página 41 de 45			

9.4.3. Criterios para la medición de la Satisfacción

No.	Criterios	Promedio
1	Puntualidad por parte del Facilitador	
2	Presentación personal del Facilitador	
3	Dominio del tema por parte del facilitador	
4	Capacidad para comunicar y hacerse entender	
5	Resolución de dudas por parte del facilitador	
6	Dinamismo de la Capacitación	
7	La temática tratada es de utilidad para su desempeño laboral	
8	La duración de la actividad fue adecuada	
9	Uso de ayudas didácticas y recursos pedagógicos	
10	El salón contó con las condiciones necesarias para brindar comodidad	

La sumatoria de éstos Items, nos indica una calificación final promedio de todas las capacitaciones realizadas por el Capacitador, de ésta manera se puede determinar el Nivel de Satisfacción de todas las Capacitaciones que se ejecuten

9.4.4. Consolidado de la Satisfacción de las Capacitaciones Ejecutadas

Con el propósito de determinar el nivel de satisfacción de los servidores públicos, se diligencia el Consolidado de calificación de cada una de las capacitaciones, lo que permitirá determinar a final de año el nivel de satisfacción de las Capacitaciones ejecutadas.

No.	Capacitación	Nivel satisfacción
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		

Nivel de Satisfacción General del No. De Capacitaciones realizadas	%
--	---

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 42 de 45		

GLOSARIO¹²

Administración Pública: Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adoptan estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz (Carvajal, 2015)

Autoridad Pública: Se reconoce cuando el poder es otorgado por el Estado y la persona se encuentra facultada por la normativa para decidir en su nombre. Entonces, se identifica como autoridad pública a aquellos servidores públicos con poder de mando, en donde, cada acción emitida por estos tendrá un impacto sobre los gobernados (Corte Constitucional de Colombia, Sala Tercera de Revisión. T-501/92, 1992).

Brechas Estructurales: Son aquellos inconvenientes que dificultan el desarrollo económico y la construcción de una sociedad inclusiva. Las brechas estructurales son la línea de base para medir las necesidades e identificar los desafíos que implica a largo plazo. Algunas están relacionadas con la pobreza, la infraestructura, la educación, la desigualdad, el género y el medio ambiente (Pardo, 2014).

Capital Humano: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).

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

Carrera administrativa: Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y

¹² El Glosario es fiel copia del que se encuentra en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 43 de 45			

otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).

Competencias laborales: Las competencias es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Educación formal: Se imparte en establecimientos educativos acreditados, en los que la dinámica se organiza por medio de ciclos con pausas progresivas y se clasifica en preescolar, básica y media. Adicionalmente, se caracteriza por la obtención de títulos y acceso a grados superiores. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos (Ley 115, 1994, art. 10-11).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: La educación para el trabajo y el desarrollo humano, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación. (Ley 115, 1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006). 64

Plan Nacional de Formación y Capacitación Educación informal: La 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, 1994, art. 43).

Empleo Público: Se considera como la estructura y la base de la Función Pública. Así mismo, es un conjunto de funciones, responsabilidades y demandas detalladas en la Constitución Política que le son designadas a un individuo con el fin de contribuir al alcance de los objetivos del Estado, para lo cual se requiere de una serie de competencias que contribuyen a la consecución de metas y propósitos (Hernández, 2004).

Formación: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Grupos de interés: Individuos u organismos específicos en cuyo beneficio se lleva a cabo la intervención para el desarrollo. (OCDE, 2014). No se limita a los usuarios, gremios o proveedores, incluye necesariamente la identificación de grupos de interés del entorno, tales como comunidad, gobierno, medio ambiente, entre otros.

Metodología pedagógica: Es un acuerdo social que pretende establecer coherencia entre el nivel de conocimiento del individuo y los lineamientos de adquisición del aprendizaje, en este sentido se implementan distintas estrategias que favorezcan el aprendizaje de los sujetos al momento de transmitir el conocimiento (Acosta y Sánchez, 2012).

Políticas Públicas: Se conciben como las acciones, decisiones e instrumentos que funcionan de forma integral al momento de dar una posible solución a problemas

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>		Página 44 de 45			

relevantes en la comunidad. De acuerdo con esto, son acciones específicas para alcanzar objetivos específicos. En la formulación de políticas públicas participan el Estado, actores gubernamentales y a su vez entidades privadas, las cuales a través de la interacción, negociación y cooperación de individuos, grupos e instituciones permite enlazar los intereses a las decisiones para que puedan ser ejecutadas en el territorio y responder a las dificultades identificadas. Por otro lado, al establecer una política lo que se espera es modificar y determinar el comportamiento social (Roth, 2002; Arroyave, 2011).

Servidor Público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4).

Valor Público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2021 - 2023	Versión		1	
		Fecha de Creación			
		Año	Mes	Día	
		2021	01	27	
<i>Secretaría General</i>			Página 45 de 45		

Plan Institucional de Capacitaciones
 PIC, Asamblea Departamental del Valle del Cauca
 2021 - 2023

Secretaría General
 Gestión del Talento Humano
 Enero de 2020



ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA
 Calle 9 No. 8-60
 Calle de los Once Diputados
 Teléfono de Contacto: 6200000 (9) Ext. 3299
 E - mail: presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co
www.amblea.valledelcauca.gov.co
 Santiago de Cali, Valle del Cauca Colombia.

MANUEL TORRES MORENO
 PRESIDENTE
 ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DEL VALLE DEL CAUCA
 Santiago de Cali, enero, 2021

“UNIDOS SOMOS INVENCIBLES”
 Calle 9 No. 8-60, Calle de los Once Diputados
 Página web asamblea.valledelcauca.gov.co
 Correo electrónico: presidenciaasamblea@valledelcauca.gov.co
 Teléfono: 6200000 (9) Ext. 3299