



Entidad de Gestión Administrativa y Técnica  
Gestión - Transparencia - Progreso

**PROCESO TALENTO HUMANO**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES -  
PIC**

**CÓDIGO: PRTH-PN-41**

**FECHA: 31/01/2023**

**VERSIÓN: 3**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES -PIC  
ENERO 2024**

**ENTIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICA – EGAT**

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PRTH-PN-41</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	<b>FECHA: 31/01/2023</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
NORMATIVIDAD APLICABLE .....	4
POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	7
OBJETIVO GENERAL .....	7
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7
MARCO CONCEPTUAL .....	7
CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	10
Diagnóstico de Necesidades de Capacitación .....	10
PRESUPUESTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	12
ESTRUCTURA DEL PIC .....	12
Modalidades de Capacitación .....	13
Modalidad de Inducción y Reinducción: .....	13
Entrenamiento en el puesto de trabajo: .....	14
Educación Formal Entendida: .....	14
Educación Informal: .....	14
Programas de Aprendizaje: .....	14
PROGRAMA DE BIENESTAR .....	14
Actividades Artísticas Culturales y de Interés General.....	14
PROGRAMA DE SALUD FÍSICA Y MENTAL .....	15
CRONOGRAMA.....	16
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	17

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PRTH-PN-41</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	<b>FECHA: 31/01/2023</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>

## INTRODUCCIÓN

El propósito fundamental del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) es elevar la calidad del servicio al ciudadano. En última instancia, es el ciudadano quien evalúa el desempeño de los trabajadores en cada institución pública, privada o mixta.

De acuerdo con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), “deben basarse en la solución de las necesidades partiendo de la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado como uno de los ejes fundamentales de los procesos de gestión del talento humano...”.

En virtud de lo expuesto, y como un proceso de respaldo para alcanzar los objetivos de la entidad, resulta imperativo implementar políticas que consoliden la gestión interna. Estas políticas deben centrarse en aspectos fundamentales como el talento humano, el desarrollo de capacidades y la generación de valor público, orientándose hacia la potenciación de los servicios ofrecidos a la ciudadanía en general.

En consecuencia, en consonancia con estos lineamientos, la EGAT se propone, a través del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC), proporcionar a los trabajadores y contratistas una formación acorde a las necesidades específicas de la entidad. Este enfoque se considera un valor añadido que contribuirá a mejorar la calidad y excelencia en la prestación de servicios, siempre con el objetivo de cumplir la misión de la entidad durante la vigencia 2024-2025.

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PRTH-PN-41
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	<b>FECHA:</b> 31/01/2023
		<b>VERSIÓN:</b> 3

## NORMATIVIDAD APLICABLE

- ✓ **Constitución Política de Colombia de 1991**, en el artículo 53; Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, artículo 7º. Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional;
- ✓ **Decreto Ley 1567 de 1998**. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ **La Ley 734 de 2002**, Código Disciplinario Único, que en el artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones; así mismo, en el artículo 34 dispone la obligación de los empleados públicos de capacitarse
- ✓ **Ley 909 de 2004**, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el artículo 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- ✓ **Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo artículo 65 se indica que: “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.
- ✓ **Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006**, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- ✓ **Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007**, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.
- ✓ **Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.”
- ✓ **Decreto 894 del 28 de mayo de 2017**, por el cual se dictan normas en materia de empleo público 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, el

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PRTH-PN-41</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	<b>FECHA: 31/01/2023</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>

cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.

✓ **Resolución 390 del 30 de mayo del 2017**, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.

✓ **Decreto 51 del 16 de enero de 2018**, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

✓ **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 Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

✓ El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

✓ **Sistema de Gestión**, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad.

✓ **Bases Plan Nacional de Desarrollo**. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2019-2022.

✓ **Circular Externa N.º 100-010-2014** del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

✓ **Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)**: Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública - ESAP 2017).

✓ **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación** con base en los proyectos de aprendizaje en equipo, tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PRTH-PN-41</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	<b>FECHA: 31/01/2023</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>

manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.

✓ **Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos**, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado. Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

✓ **Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**: Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017,

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PRTH-PN-41
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	FECHA: 31/01/2023
		VERSIÓN: 3

## POLÍTICA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La EGAT se enfoca en potenciar el desarrollo de las capacidades y competencias de sus trabajadores y contratistas, alineándose con las políticas, objetivos y valores que son coherentes con la misión y visión de la entidad. Esto se destaca especialmente en la planificación de la Gestión de Talento Humano.

### OBJETIVO GENERAL

Fomentar el crecimiento de las capacidades y el intelecto de los trabajadores y contratistas de la EGAT, propiciando así el desarrollo tanto profesional como personal e institucional.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Contribuir a mejorar las competencias de los trabajadores y contratistas
- ✓ Capacitar a los trabajadores y contratistas en el mejoramiento del perfil actual
- ✓ Integrar la cultura organizacional con los contratistas y trabajadores en las etapas de inducción, reinducción y retiro
- ✓ Impulsar el compromiso, liderazgo, trabajo en equipo, clima laboral con el fin de preservar el conocimiento dentro de la entidad.

### MARCO CONCEPTUAL

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

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PRTH-PN-41
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	<b>FECHA:</b> 31/01/2023
		<b>VERSIÓN:</b> 3

**Competencias Laborales:** “(...) *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*”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP)

**Conocimiento explícito:** se expresa a través de lenguaje formal y se transmite fácilmente de una persona a otra.

**Conocimiento tácito:** conocimiento que depende de cada individuo, sus valores, sus creencias, su historia y del medio en el que se desenvuelve, se adquiere a través de la experiencia personal.

**Educación formal:** 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. 3.4.2)

**Educación Informal.** Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “*Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.*”

**Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación en la que solo se admiten servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, y 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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

**Entrenamiento en el puesto de trabajo.** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender 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 mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

**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 (Decreto 1567 de 1998).

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO:</b> PRTH-PN-41
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	<b>FECHA:</b> 31/01/2023
		<b>VERSIÓN:</b> 3

**Gestión de conocimiento.** (...) *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.* (...) (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Función Pública).

**Gobierno Abierto:** La Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016) define el término como el conjunto de mecanismos y estrategias que contribuyen a la gobernanza pública y al buen gobierno, basado en los pilares de la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación. Donde la ciudadanía tiene un rol protagónico en el proceso de toma de decisiones, así como en la formulación e implementación de políticas públicas, para fortalecer la democracia, la legitimidad de la acción pública y el bienestar colectivo. Desde esta perspectiva, se colige que el aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2017, pág.17).

**Inducción y reinducción:** Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998- Art. 7).

**Mapa y Activos de Conocimiento:** La ruta MAC permite Identificar, organizar, priorizar y documentar los conocimientos necesarios que poseen los colaboradores de la UPRA para el cumplimiento de los logros de los procesos y los objetivos misionales.

**Plan Institucional de Capacitación.** De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, “(...) *es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública*”.

**Profesionalización:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PRTH-PN-41</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	<b>FECHA: 31/01/2023</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>

la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

**Programa de aprendizaje:** Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. En el sector público, los programas de aprendizaje se enmarcan en tres modalidades diferentes de instrucción: la capacitación, el entrenamiento y la inducción y reinducción, cada una con un propósito diferente y resultados específicos. (Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Función Pública – ESAP. Diciembre 2017).

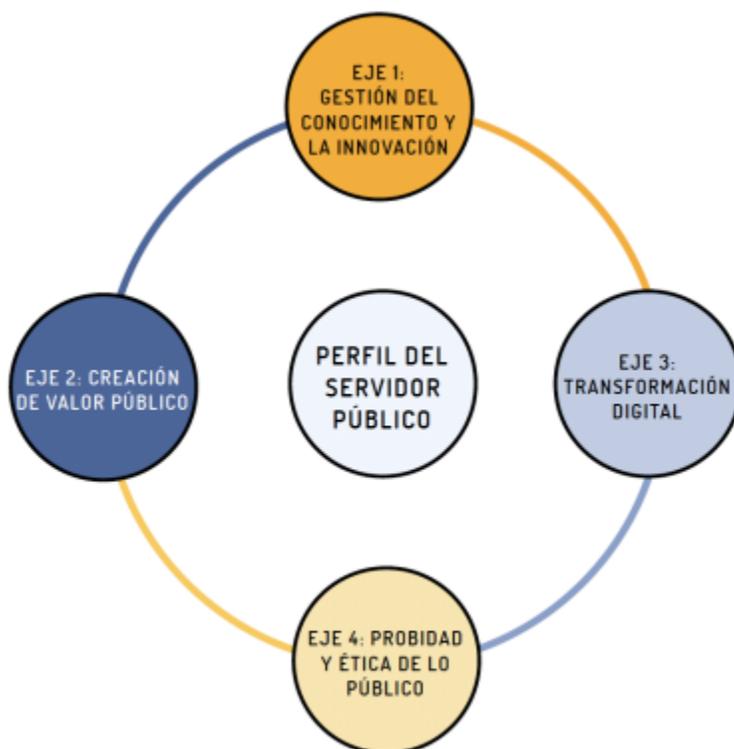
**Programas de Inducción y Reinducción.** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

La EGAT, siguiendo buenas prácticas inspiradas en algunos conceptos de la función pública, orienta su Plan Institucional de Capacitación (PIC) hacia el cumplimiento eficaz de sus objetivos. Considerando su carácter mixto, se implementarán capacitaciones que refuercen los propósitos y la misión de la entidad. El objetivo es garantizar que el personal, independientemente de la modalidad de contratación, esté altamente capacitado para llevar a cabo sus funciones y actividades de manera efectiva.

## **CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

### **Diagnóstico de Necesidades de Capacitación**

La entidad busca alimentar el PIC por medio de reuniones con los trabajadores y contratistas para incluir en el plan que impacten directamente la misión de la entidad y tener contemplado todos los temas.



Fuente Función Pública Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

**Eje1:** Gestión de Conocimiento y la Innovación 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 fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (Manual Operativo de MIPG 2019) Así las cosas, 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 público - aumenten 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.

**Eje 2:** Creación de valor Publico 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

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PRTH-PN-41</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	<b>FECHA: 31/01/2023</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>

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 (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Función Pública).

**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. 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, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Función Pública).

**Eje 4: Probidad y Ética de lo Público** 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.

## **PRESUPUESTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Para la implementación del PIC, la Entidad de Gestión Administrativa y Técnica -EGAT ha destinado un presupuesto por un valor de CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$5.000.000)

### **ESTRUCTURA DEL PIC**

Se debe realizar el seguimiento con todas las áreas de la entidad para determinar que capacitaciones son requeridas en el cumplimiento de la misión.

Teniendo en cuenta el esquema de aprendizaje organizacional que plantea el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público, se procedió a incorporar las actividades de formación y capacitación obtenidas mediante el diagnóstico de necesidades según los ejes temáticos definidos por el Gobierno Nacional.

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PRTH-PN-41</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	<b>FECHA: 31/01/2023</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>

### Modalidades de Capacitación

#### Modalidad de Inducción y Reinducción:

A través de la Inducción se busca que el nuevo trabajador o contratista que ingrese a la entidad tenga un conocimiento de sus actividades y funciones tanto de la misión, visión, valores, políticas y objetivos de la entidad y la reinducción es para fortalecer los conocimientos dentro de la entidad y generar sentido de pertenencia hacia la EGAT.

<b>GENERALIDADES DE EGAT</b>	Presentación de la Plataforma Institucional de EGAT
	Socialización y Aceptación de Código de Ética y Compromiso Anticorrupción
	Presentación al Equipo de trabajo asignado
	Saludo y bienvenida Formal con el gerente
<b>AREA CONTRATACIÓN</b>	Presentación de la Función del Área Contratación de EGAT
	Presentación general de los Proyectos en desarrollo del Área de Contratación
<b>DIRECCIÓN DE DESARROLLO ADMINISTRATIVO</b>	Presentación de la Función del Director (a) de Desarrollo Administrativo de EGAT
	Socialización de Manual de Procesos y Procedimientos

Fuente: Elaboración propia EGAT

Para la reinducción se tendrán como temas principales:

- Manual de Funciones.
- Actualización Normativa.
- Gestión Documental.
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - Prevención y Gestión de Seguridad.

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PRTH-PN-41</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	<b>FECHA: 31/01/2023</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>

### **Entrenamiento en el puesto de trabajo:**

Busca proporcionar al trabajador y/o contratista un sólido conocimiento acerca del desempeño de sus actividades y funciones dentro del puesto de trabajo, con el fin de facilitar el desarrollo efectivo de sus responsabilidades

### **Educación Formal 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 la EGAT está adelantando con la Gestión de Talento Humano un incentivo a cerca de la Educación Formal dentro de la Entidad con los contratistas y trabajadores.

### **Educación Informal:**

“Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masivos, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Ley 115 /1994), la EGAT, se apoya en los programas adelantados por la función pública para que a través de ellos podamos transmitir la información de interés de la entidad.

### **Programas de Aprendizaje:**

Este tipo de programa lo adelantamos en la entidad por medio de SharePoint de la EGAT.

## **PROGRAMA DE BIENESTAR**

Conforme a lo previsto en el artículo 20 del Decreto Ley 1567 de 1998, los programas de bienestar son procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado y los contratistas, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así como permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

### **Actividades Artísticas Culturales y de Interés General**

- ✓ Celebración de cumpleaños.
- ✓ Celebración día de la mujer.
- ✓ Celebración día del Hombre.

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: PRTH-PN-41</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	<b>FECHA: 31/01/2023</b>
		<b>VERSIÓN: 3</b>

- ✓ Celebración día de la madre.
- ✓ Celebración día del padre.
- ✓ Celebración día del Servidor Público.
- ✓ Celebración día del amor y la amistad.
- ✓ Celebración día de los niños de la entidad.
- ✓ Vive la navidad (Novenas de Aguinaldos).

### **PROGRAMA DE SALUD FÍSICA Y MENTAL**

Actividades de Promoción y Prevención de la Salud – Física y Mental.

- ✓ Día de la Salud
- ✓ Semana del Bienestar
- ✓ Semana de la Promoción y Prevención de la Salud.

### CRONOGRAMA

Para la vigencia 2024 se están planificando las actividades a ejecutar.

Es importante tener en cuenta que la naturaleza de la entidad es mixta se deben contemplar todos los temas que abarca la EGAT.

ENTIDAD DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y TÉCNICA-EGAT		PROGRAMA DE CAPACITACIONES 2024																																																							
CAPACITACIÓN	RESPONSABLE	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE											
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV												
SENSIBILIZACIÓN Y GENERALIDADES SGDA	PROFESIONAL DE GESTIÓN DOCUMENTAL																																																								
SARLAFT Y GESTIÓN DEL RIESGO	AUDITOR Y APOYO A CONTROL INTERNO																																																								
TRANSPARENCIA- ANTISOBORNO Y CANALES DE DENUNCIA	AUDITOR Y APOYO A CONTROL INTERNO																																																								
RESPALDO DE INFORMACIÓN EN EL ONE-DRIVE-SHAREPOINT	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y TELECOMUNICACIONES																																																								
SEGURIDAD INFORMÁTICA	TECNOLOGÍA DE LA INFORMACIÓN Y TELECOMUNICACIONES																																																								
ELABORACIÓN PLAN DE TRABAJO SST 2024	ARL SURA																																																								
CAPACITACIÓN COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	ARL SURA																																																								
ACOSO LABORAL-COMITÉ DE CONVIVENCIA	ARL SURA																																																								
ENTORNOS SALUDABLES	PROFESIONAL DE SST																																																								
CAPACITACIÓN DE ACCIDENTES E INCIDENTES DE TRABAJO	PROFESIONAL DE SST																																																								
CAPACITACIÓN DE ORDEN Y ASEO	PROFESIONAL DE SST																																																								
CAPACITACIÓN PRIMEROS AUXILIOS BÁSICOS	ARL SURA																																																								
MANEJO DE ESTRÉS	ARL SURA																																																								

	<b>PROCESO TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: PRTH-PN-41
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC</b>	FECHA: 31/01/2023
		VERSIÓN: 3

## EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento del PIC se realizará mediante el alcance al Plan de Acción Institucional de Talento Humano junto con la aplicación de encuestas de satisfacción al finalizar el plan de capacitación 2024 a las personas asistentes de los espacios de capacitaciones descritos anteriormente. El indicador de medición será el siguiente:

Nivel a Evaluar	Objetivos para Evaluar	Herramientas de Evaluación
Primer Nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción

Su nivel de cumplimiento y seguimiento se calculará desde la base de las actividades ejecutadas respecto de la planificadas en el periodo analizado.

$$\text{Cumplimiento del PIC} = \left( \frac{\text{Actividades ejecutadas}}{\text{Actividades Planeadas}} \right) * 100$$