



**ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE
SANTANDER**
Formato de Comunicación Interna.

FECHA: 30 de Mayo de 2017
VERSIÓN: 04
CODIGO: F-SIG-015

ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE SANTANDER

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2020

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO GENERAL.....	4
3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4. NORMATIVIDAD.....	6
5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	7
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	9
6.1 CONCEPTUALES.....	9
6.2 PEDAGÓGICOS.....	9
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	10
8. PROGRAMA DE CAPACITACIONES.....	11
9. ALIADOS INSTITUCIONALES.....	13

1. INTRODUCCIÓN

La Asamblea Departamental de Santander por medio del Plan Institucional de Capacitación - PIC busca fortalecer las competencias y habilidades de cada uno de sus funcionarios dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015 que establece que las diferentes entidades públicas deben preparar, desarrollar y hacer seguimiento a un Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Este Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2020, a través de talleres, seminarios, conferencias de actualización y cualificación contribuirá a mejorar el desempeño laboral de los funcionarios de la Asamblea Departamental de Santander. El Programa de capacitación resulta de identificar las necesidades y expectativas de quienes serán los beneficiarios alineados con la formación en competencias laborales.

Adicionalmente, el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020 de la Asamblea Departamental de Santander incluye los programas de inducción y reinducción, en concordancia con las normas vigentes. De este modo, la Corporación cumple su compromiso formativo y facilita los medios, herramientas y espacios para la cualificación de los servidores públicos, como es su deber legal y su responsabilidad institucional.

Para el desarrollo y ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC nos apoyaremos en entidades oficiales como la ESAP, SENA, UIS, UTS y las Entidades Departamentales y Nacionales que realizan capacitaciones de las cuales pueden beneficiarse nuestros funcionarios. Cabe destacar, también, que se aprovecharán metodologías como el aprendizaje cooperativo, el trabajo en equipo, y la reflexión crítica-constructiva.

2. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al Fortalecimiento de las capacidades, destrezas, habilidades, conocimientos y competencias del funcionario de planta de la Asamblea Departamental del departamento de Santander.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a. Promover el desarrollo del recurso humano que incida en la mejora de los procesos institucionales.
- b. Contribuir al mejoramiento institucional desarrollando competencias, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral.
- c. Generar mediante las acciones de formación y de capacitación, las competencias en los funcionarios que les permitan incrementar la eficiencia y eficacia de la Asamblea Departamental de Santander, aplicándolos en los procesos y procedimientos de cada dependencia.
- d. Generar en los funcionarios la actitud al cambio y trabajo en equipo.
- e. Contribuir en el desarrollo de competencias individuales y competencias laborales
- f. Utilizar las inducciones para iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.

4. NORMATIVIDAD

- Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Constitución Política de Colombia, art. 54
- 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.
- Decreto 815 del 8 de mayo 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'
- Decreto 1567 del 5 de agosto 1998. Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998 por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. El Presidente de la República de Colombia, en ejercicio de las facultades extraordinarias que le confiere el artículo 66

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la Asamblea del Departamento de Santander, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998.

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 Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

(Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019)

(Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1)

Literal declarado EXEQUIBLE, por sentencia C-1163 del 6 de septiembre del año 2000, de la Corte Constitucional.

h. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

i. Énfasis en la Práctica. La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

j. Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

6.1 CONCEPTUALES

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

Enfoque de la formación basada en Competencias: "Se es competente sólo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".

6.2 PEDAGÓGICOS

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la ficha de desarrollo individual que recoge todas las evidencias de los procesos de aprendizaje que ha desarrollado el funcionario.

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

A través del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2020, la Asamblea Departamental de Santander, busca contribuir al mejoramiento continuo de la institución por medio de la planeación, seguimiento y control de las actividades de formación capacitación para los servidores de la entidad, por medio de la ampliación en conocimientos, competencias dando cumplimiento a la misión y la visión de la Corporación.

8. PROGRAMA DE CAPACITACIONES

Ofrecer capacitaciones a los funcionarios de la Asamblea Departamental de Santander en los siguientes temas.

- CETIL
- Ley General de Archivos
- Contratación Estatal
- Gestión de Talento Humano
- Diplomado en Administración Pública
- Prácticas de Buen Gobierno
- Gobernanza para la Paz

TEMA DE CAPACITACIÓN	MES									
	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct.	Nov
CETIL		X								
Ley General de Archivo				X						
Contratación Estatal				X						
Gestión de Talento Humano			X							
Diplomado en Administración Pública								X		
Prácticas de Buen Gobierno					X					
Gobernanza para la Paz						X				

9. ALIADOS INSTITUCIONALES

El Plan Institucional de Capacitación - PIC para la vigencia 2020 de la Asamblea Departamental de Santander, cuenta con instituciones aliadas del sector público con la que se desarrollan conjuntamente capacitaciones en temas específicos atendiendo las necesidades y la oferta de cada una de ellas, contribuyendo al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores; entre las que se encuentran:

- Ministerio de Hacienda
- Universidad Industrial de Santander – UIS
- Unidades Tecnológica de Santander UTS
- Gobernación de Santander.
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación DNP.
- Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

Bucaramanga, 24 de febrero de 2020



LUIS EDUARDO DÍAZ MATEUS

Presidente