

 <p>GOBERNACIÓN de BOLIVAR</p>	GOBERNACION DE BOLIVAR	 <p>Bolivar primero</p>
	SECRETARIA GENERAL	
	DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022	

GOBERNACION DE BOLIVAR

BOLIVAR PRIMERO

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
PIC**

**SECRETARIA GENERAL
DIRECCION DE FUNCION PUBLICA
2022**

Versión 1 de 2022



GOBERNACION DE BOLIVAR

SECRETARIA GENERAL

DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022



Gobernación de Bolívar

Vicente Blel Scaff

Gobernador

Willy Escruceria Castro

Director Administrativo de Función Pública

Elaboró:

Muriel Chamorro Ruiz

Profesional Especializado

**Líder de los programas de Bienestar Laboral y
Desarrollo Humano**

Aprobado:

**Comité Institucional de Gestión y Desempeño –
Sesión extraordinaria enero 25 de 2022.**



GOBERNACION DE BOLIVAR
SECRETARIA GENERAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022



Tabla de Contenido

Introducción

1. Objetivos

- 1.1. General
- 1.2. Específicos

2. Propósito

3. Alcance

4. Lineamientos conceptuales y metodológicos

5. Marco normativo

6. Ejes temáticos

- 6.1. Eje No.1. Gestión del conocimiento y la innovación.
 - 6.1.1. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación.
- 6.2. Eje No.2. Creación de valor público.
- 6.3. Eje No.3. Transformación digital
- 6.4. Eje No.4. Probidad y ética de lo público.

7. Inducción y reinducción

- 7.1. Inducción
- 7.2. Reinducción

8. Programa de Bilingüismo

9. Medición de cumplimiento

- 9.1. Indicador de cumplimiento
- 9.2. Medición de indicador de cumplimiento.



GOBERNACION DE BOLIVAR
SECRETARIA GENERAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022



Introducción

En cumplimiento de la normatividad vigente se proyecta el presente Plan Institucional de Formación y Capacitación correspondiente a la vigencia 2022, entendiendo que la formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano que está al servicio de lo público se constituyen en pilares importantes para la satisfacción de las necesidades de los ciudadanos que llegan a la Gobernación de Bolívar a resolver sus inquietudes, dudas, problemas y demás necesidades, por lo que se hace necesario que la Entidad evolucione mejorando sus procesos, procedimientos y actividades evidenciándose en mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, haciéndose necesario desarrollar y fortalecer las competencias, habilidades y destrezas de los servidores que prestan sus servicios profesionales, técnicos y asistenciales en las diferentes Secretarías de despacho, Oficinas, Direcciones Administrativas, Direcciones Financieras, Direcciones Técnicas y Direcciones Operativas que conforman la estructura orgánico funcional de la Gobernación de Bolívar.

El diseño del presente plan se enmarca en los lineamientos determinados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP en la Herramienta: *“Plan Nacional de formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030, versión 2020*, la cual recoge las mejores prácticas de las nuevas tendencias internacionales y de los modelos de gestión de la capacitación a nivel organizacional que han sido exitosos en la gestión pública colombiana.

El PNFC tiene una vigencia de diez años, sus líneas generales están determinadas para su implementación en las vigencias 2020-2030, comprende el conjunto de lineamientos y prioridades de política que orientan a las entidades tanto del orden nacional como territorial en la formulación de acciones que promuevan el desarrollo de la gestión pública, a través del fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a las capacitaciones, para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de las entidades, de acuerdo con los objetivos 1,2 y 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MiPG.

Para ello, Función Pública estableció como su principal objetivo “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la

	GOBERNACION DE BOLIVAR	
	SECRETARIA GENERAL	
	DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022	

gestión y el logro de sus objetivos y resultados

Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2022, La Gobernación de Bolívar necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación n - PIC), a través de los ejes temáticos establecidos:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación,
- Creación de valor público y
- Transformación digital, probidad y Ética en lo Público.

	GOBERNACION DE BOLIVAR	
	SECRETARIA GENERAL	
	DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022	

1. Objetivos

1.1. General.

Desarrollar en los empleados públicos de la Gobernación de Bolívar las capacidades y competencias que les permitan gestionar con eficiencia y eficacia el propósito principal de sus empleos, además de adaptarse a las necesidades que se requieran en los diferentes contextos en los que se desarrollan y desenvuelven los procesos de la entidad.

1.2. Específicos:

- Definir las necesidades de capacitación y entrenamiento de los empleados públicos, por ejes temáticos.
- Contribuir al cumplimiento de los Planes Operativos Anuales y plan de desarrollo Departamental.
- Desarrollar las competencias laborales de los empleados de la Entidad para contribuir al cumplimiento de la plataforma estratégica institucional, el mejoramiento en el desempeño laboral individual y la satisfacción de los ciudadanos.
- Suscitar el mejoramiento continuo de los empleados tanto desde la esfera de lo laboral como de lo humano haciendo especial énfasis en los valores, la integridad y la ética del servidor público.

2. Propósito

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de la Gobernación de Bolívar, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020 -2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación.



GOBERNACION DE BOLIVAR
SECRETARIA GENERAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022



3. Alcance

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030. La premisa entonces será: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”



GOBERNACION DE BOLIVAR
SECRETARIA GENERAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022



4. Lineamientos conceptuales y metodológicos

Las definiciones conceptuales de los términos capacitación, formación y entrenamiento, para el sector público, se encuentran detalladas, para el caso de los dos primeros, en el Decreto Ley 1567 de 1998, mientras que el último fue aclarado por el DAFP por medio del concepto técnico 100-10 de 2014:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** “Es 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998 - Art.4).
- **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



GOBERNACION DE BOLIVAR
SECRETARIA GENERAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022



el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca 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).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.



GOBERNACION DE BOLIVAR
SECRETARIA GENERAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022



- **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
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Profesionalización del servidor público:** 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 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).



GOBERNACION DE BOLIVAR
SECRETARIA GENERAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022



5. Marco Normativo

- **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998** , por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40** , los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de septiembre 23/2004** , Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1064 de 2006** , por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)** por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- **Decreto 648 de 2017**, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- **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.

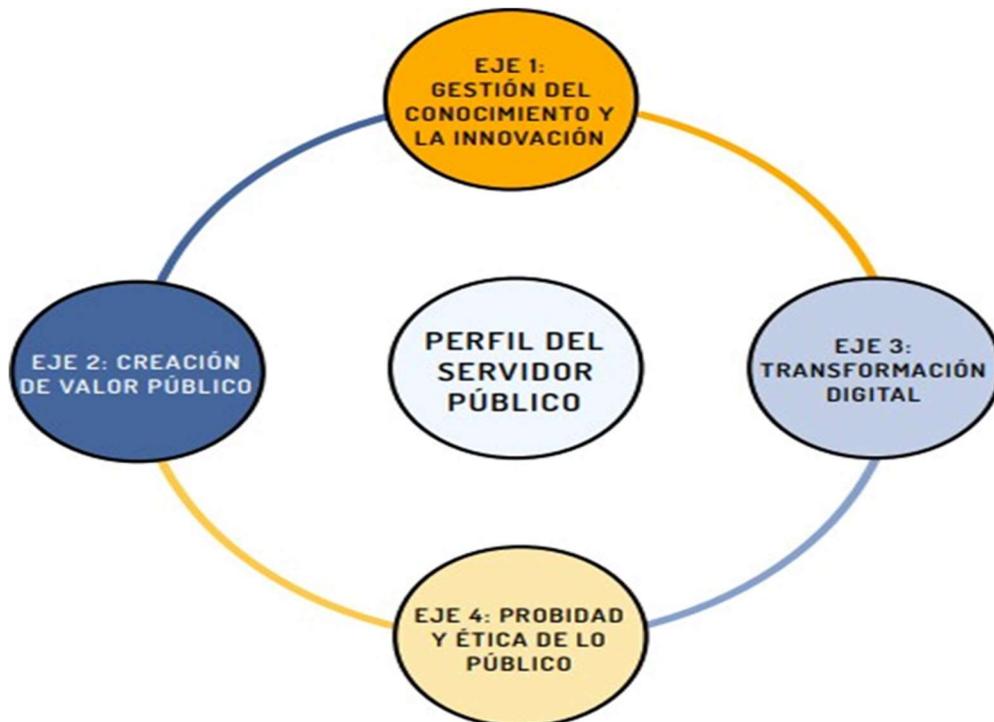
”.

6. Eje Temáticos.

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública, estos cuatro ejes se han denominado:

- Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación
- Eje 2: Creación del valor publico
- Eje 3: Transformación Digital
- Eje 4: Probidad y ética de lo público.

Grafica No.1
Ejes temáticos priorizados



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

6.1 Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:

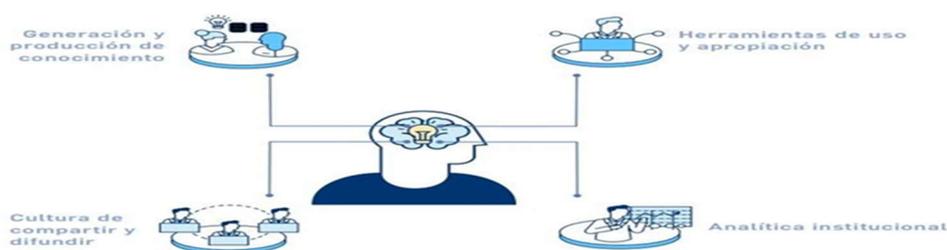
Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) identifica a la gestión del conocimiento como el proceso median 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.

Grafica No.2.
Componentes de la gestión del riesgo y la innovación.



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

	GOBERNACION DE BOLIVAR	
	SECRETARIA GENERAL	
	DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022	

6.1.1. Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación

Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades 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).

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es 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 entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Analítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan 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).

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de 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. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación(2020-2030).

Las temáticas a trabajar en el PIC 2022 en la Gobernación de Bolívar para el eje de Gestión del conocimiento e innovación son las descritas en la tabla No.1.



GOBERNACION DE BOLIVAR
SECRETARIA GENERAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022



Tabla No.1
Temáticas Gestión del conocimiento e innovación

EJES TEMATICOS	ACTIVIDAD
I. GESTION DEL CONOCIMIENTO	Planeación Institucional - Medicion del desempeño instiucional
	Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público
	implementacion del Catalogo de cuentas presupuestal
	Elaboracion de plan integral de seguridad y convivencia
	Vigilancia en salud publica - legislacion sanitaria
	Actualizacion en normas contables
	Fiscalizacion y cobro coactivo
	Reforma al estatuto tributario
	Facturacion y radicacion de cuentas medicas
	Estatuto tributario departamental
	Organización de archivos de gestión - Aplicación e implementación de Tablas de Retención documental-TRD
	Politica de Gestión documental, normatividad Archivística y conservacion documental
	Implementación del nuevo plan de cuentas del CCPET- Catálogo de cuentas de Presupuesto de Entidades Territoriales
	SECOP II
	Formulación, gestión y evaluación de proyectos (Diferentes metodologias)
	Elaboracion de proyectos de infraestructura vial terrestre (Diligenciamiento MGA)
	Contratacion estatal
	Modelo Integrado de Planeacion y Gestion - MiPG
Ordenamiento territorial	

6.2. Eje 2. Creación de valor público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

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

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. 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, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Gráfico No. 3
Eje No.3. Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009



Las temáticas para trabajar en el PIC 2022 en la Gobernación de Bolívar en el eje de creación de valor público, son las descritas en la tabla No.2.

Tabla No.2
Temáticas Gestión del conocimiento e innovación

EJES TEMATICOS	ACTIVIDAD
II. CREACION DE VALOR PUBLICO	Situaciones administrativas servidores publicos
	Regimen de prestaciones sociales y elementos salariales epleados publicos
	Racionalización de trámites
	Evaluacion del desempeño Laboral
	Gestión por resultados
	Lenguaje inclusivo (Lenguaje de señas)
	Derecho a la libre asociacion sindical y negociacion sindical
	Programa de bilinguismo
	Manejo y funcionamiento de la Comision de personal
	Manejo y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral - Ley 1010 de 2006
	Normativdad en Seguridad y Salud en el Trabajo
	Resolución de conflictos
	Derechos humanos - enfoque de genero (erradicacion de estereotipos)- no estigmatizacion - Convivencia y reconocimiento de la diversidad
	Inteligencia emocional
	Acuerdo de paz - Su incidencia en Bolivar
	lineamientos para una real inclusión de las personas en condicion de discapacidad, desde un enfoque social de derechos.
Ley de victimas	

6.3. Eje 3. Transformación digital:

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



GOBERNACION DE BOLIVAR
SECRETARIA GENERAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022



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.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030).

Las temáticas para trabajar en el PIC 2022 en la Gobernación de Bolívar en el eje de Transformación digital, son las descritas en la tabla No.3.

Tabla No.3
Temáticas Gestión del conocimiento e innovación

EJES TEMATICOS	ACTIVIDAD
III. TRANSFORMACION DIGITAL	Manejo del SIGOB
	Modulos SAFE
	Office 365 (Word - Power Point)
	Office 365 Outlook
	Office 365 One Drive
	Office 365 One Note
	Office 365 Share Point
	Office 365 - Teams
	Office 365 - Yammer
	Office 365 - Power Automate
	Office 365 - Forms
	Seguridad Digital
	Generacion, procesamiento y reporte de informacion estadistica
	Analitica de datos y BIG DATA
	Gobierno Digital, antes Gobierno en Línea
	EXCEL



GOBERNACION DE BOLIVAR
SECRETARIA GENERAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022



6.4. Eje 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 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 deber ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030).

Las temáticas para trabajar en el PIC 2022 en la Gobernación de Bolívar en el eje de Probidad y ética de lo público, son las descritas en la tabla No.4.



Tabla No.4
Temáticas Probidad y ética de lo publico

EJES TEMATICOS	ACTIVIDAD
IV. PROBIIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	Codigo de Integridad
	Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción
	Codigo Unico Disciplinario
	Derechos políticos y electorales
	Politica de servicio Ciudadano, vocacion y orientacion al servicio publico
	Rendición de cuentas y control social
	Ética y transparencia en la gestión pública
	Plan de Desarrollo Departamental
	Diseño y evaluacion de planes institucionales
	Lenguaje claro
	Participación ciudadana, rendicion de cuentas y control social

7. Inducción y Reinducción.

7.1. **Inducción:** Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante el mes siguiente a su vinculación. Se realizaran de cada dos meses, para un total de 6 actividades de inducción en el año.

Sus objetivos con respecto al empleado son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades

	GOBERNACION DE BOLIVAR	
	SECRETARIA GENERAL	
	DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022	

relativas a los servidores públicos.

5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad
6. Régimen salarial y prestacional
7. Conocer los lineamientos en cuanto al SG-SST.

7.2. Reinducción.

Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos con respecto a los empleados son:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.



GOBERNACION DE BOLIVAR
SECRETARIA GENERAL
DIRECCION ADMINISTRATIVA DE FUNCION PUBLICA
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACTACION PIC -2022



8. Programa de Bilingüismo:

El objetivo del Programa es capacitar a los servidores públicos en el idioma inglés mediante clases virtuales dictadas a través de la plataforma Sofía Plus del Sena. El programa, ha establecido la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, en la modalidad virtual con una duración de 180 horas en cada uno.

9. Medición de cumplimiento

9.1. Indicador de cumplimiento:

Competencias de los servidores públicos desarrolladas a través de las capacitaciones.

9.2. Medición del indicador de cumplimiento.

Se medirá el cumplimiento adquirido en las capacitaciones a través de test, entendiéndose como indicador de cumplimiento alcanzado, el lograr un nivel aceptable los empleados que diligencien el mismo, siguiendo la siguiente escala de calificación:

- Bajo: Menor a 40
- Medio: 41 a 60
- Aceptable: 61 a 80
- Alto: 81 a 100