Plan Institucional de Capacitaciones (PIC).

Subsecretaria de Talento Humano
Gobernación de Nariño

2025 | Versión 1

Tabla de contenido

Introducción 2

1 Objetivo

2 Alcance 3

3. Marcos 4

3.1. Marco Conceptual

3.2. Marco Normativo 6

3.3. Marco Referencial/antecedentes 6

4. Ejes del programa 7

5. Información Adicional 9

6. Matriz operativa del plan institucional 12

7. Monitoreo y seguimiento 13

8. Revisión, aprobación y verificación 13

9. Referencias bibliográficas y normativas 13

Introducción

El atributo principal de la capacitación en la administración pública es perfeccionar la calidad de los servicios que presta el Estado, certificando el bienestar general para cumplir con los objetivos institucionales. Además, busca establecer de manera firme y duradera las competencias y habilidades específicas en los empleados públicos y en la entidad departamental. El Plan Institucional de Capacitación en la administración pública busca realizar acciones de capacitación y formación que se desarrollan en un periodo de tiempo determinado.

Su esencia es mejorar la capacidad de los empleados para desempeñar sus funciones y contribuir al desarrollo de la organización; es por esta razón que la Gobernación de Nariño se compromete a fortalecer las competencias y habilidades de sus servidores a través de las capacitaciones y programas incluidos en el PIC 2025, priorizando las necesidades más urgentes de la entidad y dar continuidad al fortalecimiento de las competencias laborales del personal de la Gobernación de Nariño, con el objetivo de alcanzar altos estándares de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio y fortalecer el liderazgo del talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.

1. Objetivo

Fortalecer las capacidades cognitivas, comportamentales y experiencia de los funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño para mejorar las competencias laborales y obtener mayor eficacia y eficiencia en su desempeño y en el cumplimiento de la misión institucional de la Gobernación de Nariño.

2. Alcance

El presente plan institucional de capacitación está dirigido a los servidores públicos[1] de la Gobernación de Nariño y funcionarios administrativos de Instituciones Educativas adscritas a la entidad territorial. La vigencia del presente plan inicia a partir de su publicación en la página web institucional de la Gobernación de Nariño hasta el 31 de diciembre de 2025.

[1] Todos los funcionarios de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y sus familias de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998. Las familias de los servidores de la Entidad, entendidas por estas el cónyuge o compañero (a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o con discapacidad, que dependan económicamente del servidor (Parágrafo 2 del artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 051 de 2018).

3. Marcos

3.1. Marco conceptual

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).

Certificado de estudios: Un certificado de estudios es un documento en el que se declara que una persona ha cumplido con los requisitos mínimos para aprobar un plan académico determinado. Al ser expedido, el comprobante es revisado por ciertos organismos institucionales del Estado para su posterior aprobación.

Competencia: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC-2008-DAFP).

Curso: Hace referencia al periodo de tiempo establecido para formación académica no formal, donde se imparte materias y planes educativos focalizados, según las necesidades establecidas.

Diplomado: Es un programa de educación continúa diseñado para profundizar y actualizar los conocimientos en áreas específicas de estudio. A diferencia de una licenciatura o maestría, su enfoque es más práctico y está pensado para quienes buscan mantenerse al día en su campo o especializarse en un área concreta.

Educación formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 - Decreto Ley 1567 de 1998 Art.4).

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 de 1994).

Educación para el trabajo y desarrollo humano: La Educación No Formal, hoy

denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).

Educación virtual o educación en línea: La educación virtual, también llamada "educación en línea", se refiere al desarrollo de programas de formación que tienen como escenario de enseñanza y aprendizaje el ciberespacio.

Formación: Procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Inducción y reinducción: El programa de inducción y reinducción busca facilitar la integración y adaptación del personal a la institución y a su cultura organizacional, generando una formación progresiva que garantice la satisfacción y desarrollo personal y laboral de los colaboradores. Los procesos de inducción generan espacios de interacción que facilitan la integración del funcionario, de manera que identifique su rol dentro de la organización y desarrolle el sentido de pertenencia, hacia la entidad vislumbrando a la Gobernación de Nariño como una institución dinámica y en permanente evolución, donde su desempeño incide directamente en el logro del éxito institucional.

Plataforma digital: Una plataforma educativa es un sitio web creado para desarrollar actividades relacionadas con la educación y el aprendizaje. Las plataformas educativas suelen incluir una serie de herramientas para facilitar la experiencia de enseñanza y aprendizaje. Por ejemplo, chat online y sistemas de mensajería interna, posibilidad de monitorizar los avances de quienes aprenden o recursos para favorecer el trabajo en equipo, entre otras características.

Plan de aprendizaje del equipo: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Plan Individual de Aprendizaje: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

Taller formativo: Tienen como finalidad el aprendizaje de habilidades y capacidades en áreas concretas, tanto a nivel intrapersonal como interpersonal. El enfoque es eminentemente práctico, siendo la manera más efectiva de aprender a través de la experiencia.

3.2. Marco normativo

Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
Ley 909 de 2004	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1083 de 2015	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo
Decreto 612 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, 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

3.3. Marco referencial/antecedentes

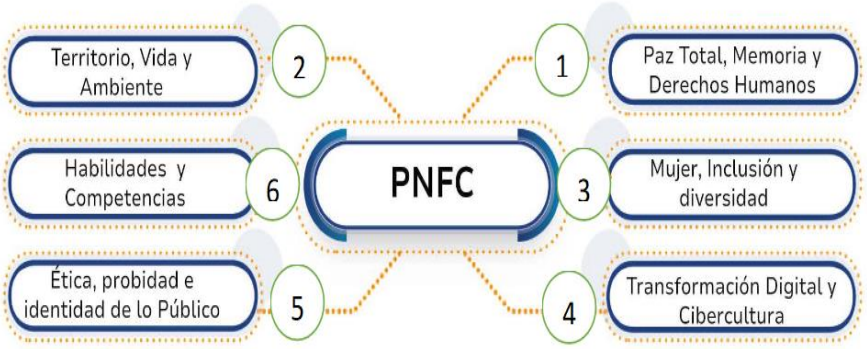
Para la formulación del presente plan se tuvo en cuenta los Planes Institucionales de Capacitación de la Gobernación de Nariño, para las vigencias 2020, 2021, 2022, 2023 y 2024, estos planes se encuentran publicados en la página institucional de la Gobernación de Nariño, en el siguiente enlace: https://narino.gov.co/transparencia-y-acceso-a-la-informacion-publica/planes-estrategicos-sectoriales/

Algunos documentos externos que sirvieron como referente para la elaboración de este plan son:

- Concepto 178501 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública del 20 de marzo de 2024.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC enfocado desde el Plan nacional de formación y capacitación 2020 - 2030
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación.

Adicionalmente, para la elaboración del presente plan se tomó como fuente de información lo expuesto por los servidores públicos de la Gobernación de Nariño a través de la medición realizada en el mes de diciembre de 2024, la aplicación de la encuesta virtual permitió tener una visión más clara de las necesidades de la planta global en temas de capacitación.

4. Ejes del programa



Fuente: Dirección de Empleo Público, Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública - ESAP, 2023

4.1. Eje 1. Paz total, memoria y derechos Humanos:

Este eje hace alusión al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la búsqueda de la construcción de la paz total en la sociedad colombiana, está orientado a transformar la cultura e institucionalidad de los servidores públicos de la Gobernación de Nariño.

Se busca a través de este eje la protección de la convivencia ciudadana procurando con herramientas ciertas y eficientes crear cultura de paz entre el servidor público y la comunidad a quien sirve, con ello se fomenta una relación de confianza en el servicio público.

La Gobernación de Nariño en su búsqueda por la paz total, comprende que la memoria histórica es un factor clave para la garantía de no repetición, es por ello que la construcción del Plan Institucional de Capacitación busca entender aquellos aspectos históricos del departamento de Nariño, como medida de reconocimiento para las víctimas del conflicto armado.

4.2. Eje 2. Territorio, vida y ambiente

Este eje está dirigido a entender el territorio como la base para la construcción de paz y cultura de protección de los derechos humanos, construyendo relaciones saludables entre el medio ambiente y el hombre, por ello se toma el territorio como la casa grande de construcción de sociedades de paz.

Así mismo, se busca a través de este eje la aplicación de herramientas ciertas para dar solución a las problemáticas socioculturales y socio territoriales, bajo ese entendido la Gobernación de Nariño procura dotar de instrumentos básicos para que sus servidores públicos puedan desarrollar soluciones para sus entornos.

4.3. Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad.

Este eje comprende el enfoque de género, interseccional y diferencial, con el objetivo de mejorar el desarrollo y gestión pública de las entidades, basados en unas políticas incluyentes donde se combatan las barreras y límites impuestos por la sociedad.

Con ello se busca enaltecer el movimiento social histórico de los grupos poblaciones históricamente discriminados, procurando una sociedad nariñense protectora de las minorías, procurando en su servicio público implementar acciones afirmativas para la reducción de brechas.

4.4. Eje 4: Transformación digital y cibercultura

La Gobernación de Nariño entiende que la sociedad está en una constante evolución y actualización, por ello, la utilización de las nuevas herramientas y tecnologías es un punto clave para el mejoramiento de los procesos y procedimientos administrativos, buscando a través de estos insumos informáticos brindar un mejor servicio a los nariñenses.

4.5. Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

La corrupción ha sido una problemática presente en el país, es así que se entiende este eje como el punto de partida para la construcción de una cultura de paz basada en el respeto por el erario público, apropiación y exaltación de los valores de la administración territorial.

Bajo este entendido se busca formar a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño con alta participación en los valores y principios de la gestión pública, buscando el desarrollo y crecimiento de la institución.

4.6. Eje 6. Competencias y habilidades.

La capacitación del servidor público de la Gobernación de Nariño es la base para la prestación optima del servicio, es por ello que, la entidad busca dotar a su planta de personal con habilidades y competencias laborales que busquen su desarrollo profesional y personal.

Con ello se busca que los servidores públicos se formen en habilidades de su interés, que sean de provecho para la entidad departamental, con la formación de la planta se profundiza y se actualiza en temas, conceptos, normativa que sea aplicable a su trabajo diario, estando a la vanguardia y procurando un desarrollo integral de la persona.

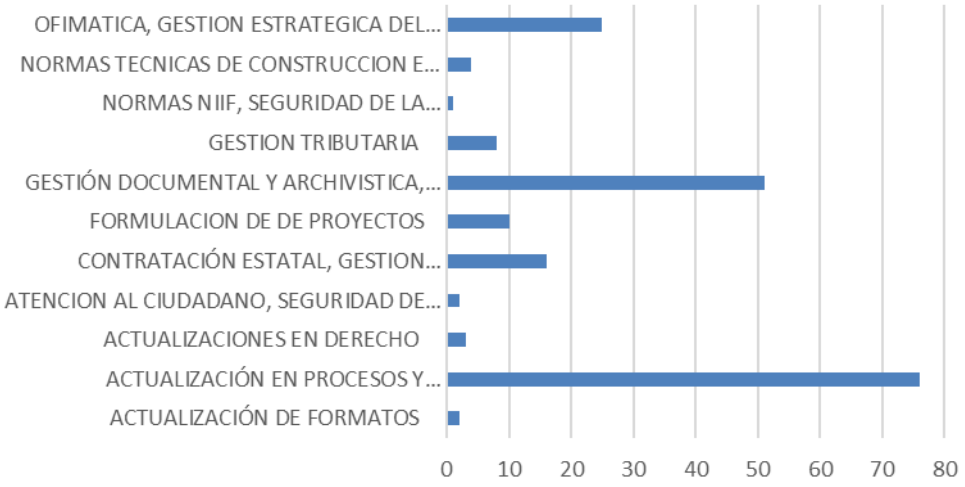
5. Información adicional

Se tomó como insumo para la formulación del presente plan la encuesta realizada a los servidores públicos de la Gobernación de Nariño, aplicada durante los meses de diciembre de 2024 y enero de 2025, con este insumo se determinaron las necesidades, expectativas y aspiraciones de capacitación.

La encuesta fue respondida por un total de 249 servidores públicos de la entidad territorial, determinando preferencias existentes en temas de capacitación y educación formal, ante lo cual se tienen los siguientes resultados:

Frente a la pregunta realizada: “De las siguientes necesidades de formación ¿Cuáles considera usted que fortalece su perfil profesional?”, se tienen los siguientes

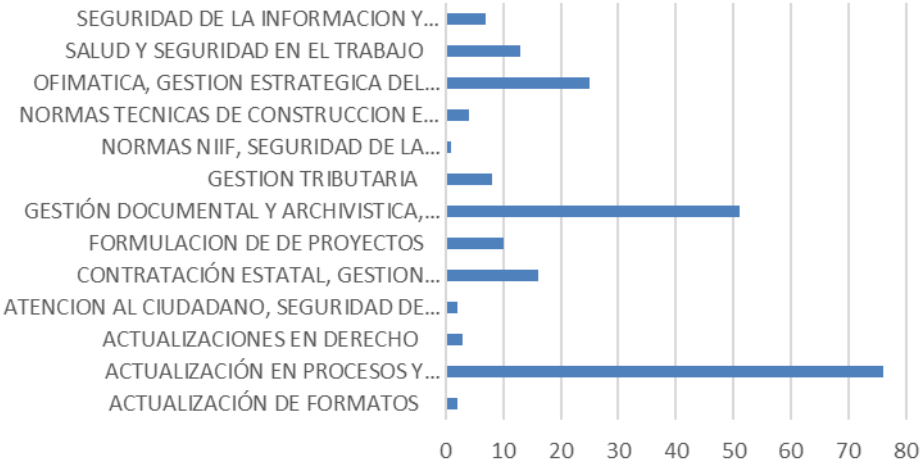
resultados:



Fuente: Elaboración propia.

A partir de estos resultados se puede concluir que en el PIC 2025 se incluyen las dos temáticas que obtuvieron la mayor votación: actualización en procesos y procedimientos administrativos (_81 votos) y gestión documental y archivística (_50 votos), temáticas que permitirán fortalecer el perfil profesional de los funcionarios públicos de la Gobernación de Nariño, impactando positivamente en el desempeño de los mismos.

Frente a la pregunta realizada ¿Que temáticas considera que fortalecen sus funciones en el cargo que desempeña o mejorarían su desempeño?



Elaboración propia

6. Matriz operativa del plan institucional.

La matriz operativa del presente plan institucional contiene varias actividades de gestión que permitirán cumplir con el objetivo general planteado anteriormente. Con el propósito de medir estas actividades se incluye los respectivos productos y las metas que se programaron para la presente vigencia. Cada actividad tiene definida la fecha límite para su ejecución y la evidencia que soporta el cumplimiento de cada una. Finalmente, se relaciona el responsable quien liderará la articulación institucional que sea necesaria para lograr la ejecución satisfactoria de este plan.

Ver matriz operativa en el documento anexo al presente Plan.

7. Monitoreo y seguimiento.

El responsable de este plan es el Subsecretario (a) de talento humano y su equipo de trabajo, quien deberá liderar la ejecución del mismo y articular esfuerzos con las demás dependencias para lograr el cumplimiento de las actividades aquí planteadas. Así mismo, de manera periódica realizará ejercicios de autocontrol con su equipo de trabajo para verificar el avance de las mismas, identificar alertas tempranas y garantizar la ejecución de las actividades de gestión.

Por su parte, la Secretaría de Planeación realizará monitoreo permanente al cumplimiento del presente plan para determinar el avance del mismo y socializar los resultados en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD). Cuando se requiera, brindará acompañamiento a la dependencia responsable del presente plan para que realice los ajustes que sean necesarios y se sometan a consideración del CIGD para su respectiva aprobación.

El seguimiento lo realizarán conjuntamente la Secretaría de Planeación y la Oficina de Control Interno de Gestión de manera semestral o en el momento en que se requiera.

8. Revisión, aprobación y verificación.

Revisión:	Aprobación:	Verificación:
Heidy Rubiela Salazar Perlaza	Heidy Rubiela Salazar Perlaza	Lized Anabel López Erazo
Subsecretaria de talento humano	Subsecretaria de talento humano	Secretaria de Planeación

9. Referencias bibliográficas y normativas

Ministerio de educación, concepto de Educación virtual o educación en línea, tomado de: https://www.mineducacion.gov.co/portal/Educacion-superior/Informacion-Destacada/196492:Educacion-virtual-o-educacion-en-linea#:~:text=La%20educaci%C3%B3n%20virtual%2C%20tambi%C3%A9n%20llamada,ense%C3%B1anza%20y%20aprendizaje%20el%20ciberespacio.

Concepto de certificado de estudios, tomado de: https://www.universidadviu.com/pe/actualidad/nuestros-expertos/que-es-un-certificado-de-estudios#:~:text=Un%20certificado%20de%20estudios%20es,Estado%20para%20su%20posterior%20aprobaci%C3%B3n.
https://www.anahuac.mx/blog/que-es-y-para-que-sirve-un-diplomado

Definición de plataforma digital, tomado de: https://blog.genially.com/plataformas-educativas-

online/#:~:text=Una%20plataforma%20educativa%20es%20un,y%20mucho%20m%C3%A1s%20que%20eso.
https://irenecalatayud.com/talleres-formativos/

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, tomado de: file:///C:/Users/Metro/Downloads/Documents/GUIA_Capacitaciones_PIC_15.pdf

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, tomado de: file:///C:/Users/Metro/Downloads/Documents/Plan%20Nacional%20de%20Formaci%C3%B3n%20y%20Capacitaci%C3%B3n%202020%20-%202030%20-%20Marzo%20de%202020.pdf

Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC enfocado desde el Plan nacional de formación y capacitación 2020 – 2030, tomado de: file:///C:/Users/Metro/Downloads/Gu%C3%ADa%20para%20la%20formulaci%C3%B3n%20del%20Plan%20Institucional%20de%20Capacitaci%C3%B3n%20PIC%20-%20Abril%202021.pdf

Concepto 178501 de 2024 Departamento Administrativo de la Función Pública, tomado de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=240218