	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 1 de 48


GOBERNACIÓN DEL QUINDÍO



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


**SECRETARIA ADMINISTRATIVA
DIRECCION DE TALENTO HUMANO**

VIGENCIA 2020


	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 2 de 48

CONTENIDO

1.	NOMBRE DEL PROCESO	5
2.	NOMBRE DEL SUBPROCESO	5
3.	ALCANCE	5
4.	OBJETIVOS	5
4.1.	Objetivo General.....	5
4.2.	Objetivos Específicos	5
5.	GENERALIDADES	6
6.	DEFINICIONES	7
7.	MARCO NORMATIVO.....	11
	“Artículo 36. Objetivos de la capacitación.	16
8.	DIAGNÓSTICO DE LAS NECESIDADES	22
8.1.	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN.....	22
8.2.	METODOLOGÍA.....	23
8.3.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	24
8.4.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	26
8.4.1.	Aprendizaje Organizacional.....	26
8.4.2.	Capacitación	26
8.4.3.	Competencias laborales.....	26
8.4.4.	Educación.....	27
8.4.5.	Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.....	27
8.4.6.	Entrenamiento en el puesto de trabajo	27
8.4.7.	Educación informal.....	27
8.4.8.	Entrenamiento.....	28
8.4.9.	Formación	28
8.4.10.	Modelos de Evaluación.....	28
8.4.11.	Profesionalización del servidor público	28
8.5.	EJES TEMÁTICOS.....	28
8.5.1.	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	29
8.5.2.	Eje 2. Creación del Valor Público	31

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 3 de 48

8.5.3.	Eje 3. Transformación Digital.....	31
8.5.4.	Eje 4. Probidad y Ética de lo Pública.....	35
8.6.	LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PARA EL APRENDIZAJE EN EQUIPO.....	38
8.7.	ESTRUCTURA DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	38
8.7.1.	Inducción.....	39
8.7.2.	Reinducción.....	40
8.7.3.	Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020.....	40
8.8.	PROYECTOS DE APRENDIZAJE.....	41
8.9.	EJECUCIÓN.....	42
8.9.1.	Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC.....	42
8.9.2.	Financiación.....	42
8.9.3.	Responsables.....	43
8.9.4.	Plazo de Ejecución.....	43
8.9.5.	Divulgación.....	43
8.9.6.	Deberes de los Beneficiarios de Capacitación.....	44
8.10.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	44
8.10.1.	Evaluación del Impacto de la Capacitación.....	44
9.	REGISTROS.....	45
10.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	45
11.	ANEXOS.....	47


	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 4 de 48

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Total de Cargos de la Administración Departamental del Quindío según tipo de Vinculación	22
Tabla 2. Indicador de Evaluación PIC 2020	42

INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Ejes Temáticos del PIC 2020	29
Ilustración 2. Condiciones para Generar un Hábito	37

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 5 de 48

1. NOMBRE DEL PROCESO

GESTION ADMINISTRATIVA

2. NOMBRE DEL SUBPROCESO

TALENTO HUMANO

3. ALCANCE

Con la implementación del Plan Institucional de Capacitación, se busca generar estrategias y oportunidades de aprendizaje a los funcionarios del Centro Administrativo Departamental, en procesos donde el empleado público tenga un papel activo acorde con sus necesidades; capaz de Identificar oportunidades de mejora que sean aplicables a la persona y a la misión de la entidad.


4. OBJETIVOS

4.1. Objetivo General

Formular e implementar el Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación del Quindío, en aras de ampliar los conocimientos y fortalecer las competencias de los funcionarios, como elemento indispensable para dar respuesta a los desafíos que les plantea el entorno laboral y el mejoramiento en la prestación del servicio.

4.2. Objetivos Específicos

- Elaborar un diagnóstico situacional que permita identificar las necesidades y competencias a fortalecer del personal de planta de la Administración Central Departamental.
- Realizar el proceso de inducción dirigido a los nuevos servidores de la Gobernación del Quindío, como generador de cultura organizacional.
- Desarrollar el proceso de reinducción a los funcionarios, de acuerdo con los

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 6 de 48

cambios que se presenten y las actualizaciones originadas en los procesos y objetivos institucionales.

- Elaborar y ejecutar las actividades del Plan de Acción que permitan dar cumplimiento al PIC.


5. GENERALIDADES

En el marco del Plan de Desarrollo Departamental vigencia 2020 - 2023 *"Tu y Yo Somos Quindío"* adoptado mediante Ordenanza No. 002 de 2020, el cual busca llevar a cabo planes, programas y proyectos que fortalezcan las competencias de los funcionarios de manera integral al interior de la Gobernación del Quindío, acordes con su misión y visión; la Dirección de Talento Humano adscrita a la Secretaría Administrativa de la Gobernación del Departamento del Quindío, elabora el presente Plan Institucional de Capacitación correspondiente a la vigencia 2020; siguiendo las directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y así mismo, lo enmarca la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Lo anterior, con el propósito de fortalecer la calidad humana, el desarrollo de las competencias y los conocimientos de los funcionarios, a través de un proceso de aprendizaje continuo y un crecimiento a nivel institucional, que permita brindar una mejor prestación del servicio en la Administración Departamental.

Para la construcción del presente Plan Institucional de Capacitación se tuvieron en cuenta los lineamientos impartidos en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC con base en Proyectos de aprendizaje en equipo, del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior De La Administración Pública - ESAP, en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, orientado al desarrollo de competencias en donde se estructuran programas que contribuyen a la solución de problemas cotidianos a los que se ve enfrentado el servidor público en su desempeño laboral, así como el aprendizaje en equipo, el trabajo colaborativo y el fortalecimiento del ser, el saber y el hacer, en función de los cometidos constitucionales y legales.

Es relevante mencionar que su enfoque estará enfocado en las competencias laborales (comportamentales y funcionales), de manera constructivista, es decir que la

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 7 de 48

capacitación se constituye, teniendo en cuenta la identificación de problemas o dificultades a nivel organizacional, para lograr un desempeño efectivo en la vida laboral, se potencie el talento humano y se obtenga mayor conocimiento institucional.


La Dirección de Talento Humano orientará los programas de capacitación y de aprendizaje de los funcionarios a través de una estrategia enfocada a contribuir al desarrollo de sus habilidades, actitudes y conocimientos, permitiendo la adaptación laboral, su actualización y la consolidación de una cultura organizacional sustentada en la ética para la prestación de los servicios institucionales. Es preciso señalar que la implementación del Plan Institucional de Capacitación para la actual vigencia, se desarrollará principalmente a través del uso de herramientas tecnológicas y de comunicación, que permitan la conectividad e incrementen el acceso al aprendizaje continuo de los funcionarios, en concordancia con las circunstancias actuales del entorno.

Siguiendo los lineamientos anteriormente mencionados, el PIC contiene los componentes de inducción, reinducción, entrenamiento, capacitación y formación, articulados a los ejes temáticos de Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Creación de Valor Público, cada uno de ellos analizados en el contexto del Plan de Desarrollo Departamental “*Tú y Yo Somos Quindío*” dentro de la línea estratégica de Fortalecimiento Institucional.

6. DEFINICIONES

El Plan institucional de Capacitación - PIC, es el 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 empleados a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012)

A continuación, se presentan algunas definiciones que sirven como marco de referencia para el presente Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación del Departamento del Quindío:

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 8 de 48

Aprendizaje: adquisición de capacidades, conocimientos, habilidades, actitudes y competencias a lo largo de la vida del ser humano. (Chiavenato, 2009)

Aptitud: Se refiere a la serie de características o facultades psicológicas que le permiten a una persona desarrollar una actividad específica. Es la capacidad de una persona para realizar una tarea de manera efectiva. (Gestión, Management y Empleo, 2018)


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. (*Decreto 1567 de 1998- Art.4*)

Competencias: 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*)

Cultura Organizacional: define límites, pautas o normas que generan un valor agregado de identidad a los miembros que tienen claro que hacen parte de una compañía, facilitando el compromiso y reforzando la unidad de la organización, y a su vez genera un control y guía los comportamientos de las personas que participan en ella (Unipymes, 2014).

Desempeño Laboral: es la manera en que las personas cumplen sus funciones, actividades y obligaciones. El desempeño individual afecta el del grupo y éste condiciona el de la organización. Un desempeño excelente facilita el éxito de la organización, mientras que uno mediocre no agrega valor.

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*

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 9 de 48

115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998)

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 no formal: (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 -Decreto 2888/2007)*

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Fortalecimiento del trabajo en equipo: El trabajo en equipo aporta calidad a los procesos y productos, así como crecimiento y desarrollo personal a los servidores, es una de las condiciones que más influye en los trabajadores de forma positiva, incide en la calidad de vida laboral, permite que haya compañerismo, genera entusiasmo y produce satisfacción en las tareas recomendadas, logrando el cumplimiento de un objetivo común. *(Decreto 1227 de 2005, Numeral 75.5)*

Gestión del Conocimiento: La gestión del conocimiento es un método de gestión, que involucra a todos los miembros de la organización, está soportado en el capital intelectual (CI), y sus acciones de apoyo van encaminadas a soportar la toma de decisiones efectivas y aumentar las ventajas competitivas de la organización, por medio de la creación de valor y el incremento de la efectividad en todas sus áreas. *(Belly Knowledge Management International, 2003)*

Gestión del Talento Humano: “Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 10 de 48

de desempeño” (Chiavenato, 2009)

Habilidad: Es el arte de saber hacer; implica destacar en alguna práctica (física o mental) y se adquiere principalmente con entrenamiento y práctica. Incluye el conocimiento de reglas de procedimiento y habilidades de comunicación.

Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. (Decreto 1567 de 1998)


Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG: Es la integración de políticas de desarrollo administrativo, instancias y esquemas de planeación sectorial e institucional. Incluye un instrumento de reporte de avance de la gestión que se aplica a las entidades y organismos de la Rama Ejecutiva del Poder Público del Orden Nacional. (Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, 2019)

Reinducción: Está 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. 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. (Decreto 1567 de 1998)

Servidor Público: Es aquel miembro de las corporaciones públicas, empleado y trabajador al servicio del Estado y de la comunidad y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, según lo consagrado por el artículo 123 del Ordenamiento Jurídico Superior, que a su letra reza:

“Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios.

Los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad; ejercerán sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 11 de 48

La ley determinará el régimen aplicable a los particulares que temporalmente desempeñen funciones públicas y regulará su ejercicio”.

(Art. 123)

Talento Humano: Conjugación de conocimientos, habilidades, capacidades, motivaciones y actitudes puestas en práctica por una persona o grupos de personas comprometidas que alcanzan resultados positivos en una Organización y entorno determinado. (Rodríguez Tabeada, 2001)


Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC): Son todos aquellos recursos, herramientas y programas que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos, tales como: computadoras, teléfonos móviles, televisores, reproductores portátiles de audio y video o consolas de juego.

Actualmente el papel de las TIC en la sociedad es muy importante porque ofrecen muchos servicios como: correo electrónico, búsqueda de información, banca online, descarga de música y cine, comercio electrónico, etc. Por esta razón las TIC han incursionado fácilmente en diversos ámbitos de la vida, entre ellos, el de la educación (Universidad Nacional Autónoma de México, 2018)

Trabajo en equipo: El trabajo en equipo se refiere a la capacidad de desenvolverse eficazmente en equipos/grupos de trabajo para alcanzar las metas de la organización, contribuyendo y generando un ambiente armónico que permita el consenso. (Mejía-Giraldo, Bravo-Castillo, & Montoya-Serrano, 2013)

7. MARCO NORMATIVO

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1º del Decreto 612 de 2018 que dispone; *“...las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:*

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 12 de 48

(...) 5. *Plan Institucional de capacitación ...*”.

Para dar cumplimiento a este propósito, la Dirección de Talento Humano diseñará y pondrá en marcha acciones y/o mecanismos para la socialización, participación e inclusión en el Plan de Acción. El Plan de Capacitación se regula y contempla en las siguientes disposiciones de orden legal que se citan a continuación:

La Constitución Política de Colombia de 1991. En su Artículo 53 y Artículo 54 en los cuales se establece lo siguiente respectivamente.

Artículo 53. El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales:

(...) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad (...).


Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.” (Letra negrita y subrayada fuera del texto).

El artículo 53 de la Constitución Política establece que, la capacitación es un principio mínimo fundamental dentro del ámbito laboral, obligando al Estado y demás empleadores a ofrecerle formación y habilitación profesional y técnica a los empleados, sin distinción alguno, según lo preceptuado en el artículo 54 de la Carta Magna.

Ley 30 de 1992. “*Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior*”.

Ley 190 de 1995. “*Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la administración pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.*”

El llamado Estatuto Anticorrupción, señala en su artículo 64 que: “*Todas las*

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 13 de 48

entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán entre otros las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta ley.

La Escuela Superior de Administración Pública regulará el contenido curricular, preparará el respectivo material didáctico y ofrecerá a las diversas entidades públicas los cursos y programas dispuestos en este artículo.


En todos los casos los servidores públicos deberán tomar los cursos y programas previstos en este artículo.”

Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”, modificado por la **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”

Es importante mencionar que la presente norma rige para los empleados del Estado que prestan sus servicios en las entidades señaladas en la Ley 443 de 1998, norma derogada por el artículo 58 de la Ley 909 de 2004, a excepción de los artículos 24, 58, 81 y 82.

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

La denominación “educación no formal”, fue reemplazada por “Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano” por el artículo primero de la Ley 1064 de 2006.

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01 Fecha: 12/10/2020
		Página 14 de 48

Por su parte, el artículo sexto de la Ley 1567 de 1998, modificado por la Ley 1960 de 2019, contempla los principios rectores de la capacitación de la siguiente manera:

“Artículo 6. Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;


c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

d. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;

e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la 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 la Ley 1960 de 2019).

	PROCEDIMIENTO	Código: P-PLA-03
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Versión: 01
		Fecha: 12/10/2020
		Página 15 de 48

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40: Establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones

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”,* modificada entre otras normas, por la **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”.*

De acuerdo al artículo primero la citada norma tiene por objeto regular el sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben ser empleados en el ejercicio de la gerencia pública, resaltando que en el desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de los diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad.

Así mismos, enseña el artículo ibidem que hacen parte de la función pública los empleos públicos que se enlistan a continuación, según lo previsto en la Constitución Política y la ley:

- a) Empleos públicos de carrera;
- b) Empleos públicos de libre nombramiento y remoción;
- c) Empleos de período fijo;
- d) Empleos temporales.

Por su parte el artículo quince, desarrolla las funciones de las Unidades de Personal o de quienes hagan sus veces, los cuales se constituyen en la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, dentro de sus funciones se encuentra, entre otras la siguiente:

“(...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación;”

Por su parte el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, consigna los objetivos de la