



**DOCUMENTO TÉCNICO PARA FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE
INVERSIÓN FINANCIADOS CON RECURSOS PROPIOS Y DEL SGP**

FO-PDD-58

22-04-2024

V.01

**FORTALECIMIENTO A LA GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL, A
TRAVÉS DEL AFIANZAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y COMPORTAMENTALES DE
LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DE CASANARE.**

DOCUMENTO TECNICO AJUSTADO

Gobernación de Casanare

2025

Contenido

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO.....	6
1.1. Nombre del proyecto	6
1.2. Horizonte del proyecto	6
1.3. Sector de Inversión	6
1.4. Resumen ejecutivo.....	6
1.5. Palabras Clave.....	7
2. CONTRIBUCIÓN A LA POLÍTICA PÚBLICA.	8
2.1. Plan de Desarrollo Nacional.	8
2.2. Plan de Desarrollo Departamental.....	8
3. DESCRIPCION DE LA PROBLEMÁTICA.....	9
3.1. Diagnostico	10
3.2. Problema Central:	10
3.3. Descripción de la situación existente con respecto al problema	10
3.4. Magnitud actual del problema e indicadores de referencia.....	11
3.5. Árbol de Problemas.....	12
4. ANTECEDENTES DEL PROYECTO.....	13
5. JUSTIFICACIÓN	13
6. MARCO CONCEPTUAL	14
7. MARCO LEGAL	16
8. IDENTIFICACIÓN Y ANALISIS DE PARTICIPANTES.....	18
8.1. Identificación de los Participantes	18
8.2. Análisis de participantes.....	19
9. POBLACION.....	19
9.1. Población Afectada por el Problema.....	19
9.2. Población Objetivo de Intervención	20
9.3. Características Demográficas de la Población Objetivo	20
10. OBJETIVOS.....	21
10.1. Objetivo general	21
10.1.1. Indicador(es) para medir el objetivo general:.....	21
10.2. Objetivos Específicos	21
10.3. Árbol de Objetivos	22

11.	ESTUDIO DE NECESIDADES	23
12.	ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN.....	24
12.1.	Descripción de la alternativa seleccionada	24
12.2.	Localización de la alternativa seleccionada	24
13.	METODOLOGÍA.....	25
13.1.	OBJETIVO ESPECÍFICO 1.....	25
PRODUCTO 1.1.....		25
14.	ESTRUCTURA DE CADENA DE VALOR DEL PROYECTO	28
15.	META DE PRODUCTO TOTAL Y ANUALIZADA.....	28
16.	CRONOGRAMA	30
17.	IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS.....	31
18.	INGRESOS Y BENEFICIOS	33
19.	INDICADORES DE GESTIÓN	33
20.	RESUMEN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN	34
21.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	34
22.	FIRMAS	34

LISTA DE TABLAS

	Página
Tabla 1. Horizonte del proyecto.....	6
Tabla 2. Árbol de Problemas Identificado.....	12
Tabla 3. Identificación de los Participantes.....	18
Tabla 4. Población afectada por el problema	19
Tabla 5. Localización específica de la población afectada por el problema	19
Tabla 6. Población Objetivo de Intervención	20
Tabla 7. Localización específica de la población objetivo de intervención	20
Tabla 8. Características demográficas	20
Tabla 9. Indicadores Para Medir el Objetivo General	21
Tabla 10. Árbol de Objetivos.	22
Tabla 11. Estudio de Necesidades	23
Tabla 12. Alternativas de Solución	24
Tabla 13. Estructura de Cadena de Valor del Proyecto	28
Tabla 14. Metas componente	28
Tabla 15. Cronograma del Proyecto	30
Tabla 16. Identificación de Riesgos.....	31
Tabla 17. Ingresos y Beneficios del proyecto	33
Tabla 18. Indicadores de Gestión.....	33
Tabla 19. Fuentes de financiación.....	34



**DOCUMENTO TÉCNICO PARA FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE
INVERSIÓN FINANCIADOS CON RECURSOS PROPIOS Y DEL SGP**

FO-PDD-58
22-04-2024
V.01

LISTA DE FIGURAS

	Página
Ilustración 1. Localización ejemplo.....	10

1. INFORMACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1. Nombre del proyecto

FORTALECIMIENTO A LA GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL, A TRAVÉS DEL AFIANZAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y COMPORTAMENTALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DE CASANARE

1.2. Horizonte del proyecto

Este proyecto se programa con un horizonte de ejecución total de cinco (5) periodos, comprendidos desde la vigencia 2024 y el año 2028 teniendo en cuenta la transitoriedad que se debe surtir y el tiempo estimado para la aprobación y sanción del plan de desarrollo departamental, para el siguiente periodo de gobierno.

Tabla 1. Horizonte del proyecto

Año inicial	Año final	Horizonte (años)
2024	2028	5

1.3. Sector de Inversión

Gobierno territorial.

1.4. Resumen ejecutivo

Actualmente la Gobernación de Casanare presenta dificultades en su gestión debido a la falta de capacitación a los servidores públicos de la entidad lo que conlleva a una carencia de conocimientos que limitan las habilidades de los funcionarios al momento de prestar servicios a la comunidad Casanare, por ello la Gobernación de Casanare, presenta un proyecto que tiene como finalidad capacitar a los servidores públicos y trabajadores oficiales de la entidad mediante la formulación e implementación del Plan Institucional de Capacitación, durante las vigencias 2024 al 2027, con el propósito de contribuir al fortalecimiento de las capacidades funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la entidad, buscando mejorar la prestación del servicio y alcanzar las metas propuestas de la administración Departamental.

Es así como la entidad se proyecta a realizar durante cada vigencia la formulación de un plan institucional de capacitación que contenga las necesidades de formación que requieren los servidores públicos de la entidad, y que dichas temáticas estén basadas en los procesos de gestión y funciones que desarrolla cada dependencia, es por esto que la entidad cada año adelantara un estudio técnico que identifique las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los funcionarios, para desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios públicos de la entidad.

De acuerdo a las necesidades de capacitación de los servidores públicos de la entidad, la administración adopta todos los lineamientos que están a su alcance para llevar a cabo el servicio de educación informal para los servidores públicos de la Gobernación de Casanare, para lo cual gestionan ante entidades de orden nacional y territorial el apoyo interinstitucional permita capacitar a los servidores de la entidad, como también se adelantan acciones que permitan el desarrollo de los eventos de formación, a través de contrato interadministrativo con instituciones de educación superior.

Con la realización de este proyecto se da alcance a los 370 funcionarios de planta de personal de la administración departamental, fortaleciendo sus conocimientos y dando cumplimiento a las necesidades de los servidores públicos en cuanto a la formación requerida por cada una de las áreas de la gobernación de Casanare y de sus funcionarios, con estos eventos de formación que se realizan para los funcionarios de la entidad, se aumenta en los índices de gestión, productividad y eficacia en los diferentes procesos y procedimientos que adelanta la entidad para el beneficio de la comunidad Casanareña. Es por ello que este proyecto es de interés institucional y general porque beneficia al servidor público y a la comunidad en general debido a que el servidor público estará actualizado en conocimiento normativo y en políticas públicas que el funcionario deberá poner en práctica a través de la ejecución de las funciones que desempeña el funcionario, desde su área en la que presta el servicio a la comunidad Casanareña.

Este proyecto propone la proyección de 56 eventos de formación, para ejecutar durante la vigencia 2024 al 2027, en la que se propone que por cada una de las vigencias se desarrolle mínimo 14 eventos de formación y de acuerdo a la necesidad de formación que soliciten anualmente los servidores públicos de la entidad.

1.5. Palabras Clave

*Competencias laborales*¹: se definen como 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

*Competencias Comportamentales*²: Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral

*Servidores públicos*³: 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

¹ DECRETO 815 DE 2018

² DECRETO 815 DE 2018

³ Constitución política de Colombia de 1991

2. CONTRIBUCIÓN A LA POLÍTICA PÚBLICA.

El presente proyecto está enmarcado dentro de la política pública atendiendo las disposiciones establecidas en los planes de desarrollo y alineado con las siguientes líneas programáticas:

2.1. Plan de Desarrollo Nacional.

Nombre del plan: Colombia Potencia Mundial de la Vida.
Programa: Fortalecimiento a la gestión y la dirección de la administración pública territorial.
Transformación: 5. Convergencia regional.
Pilar: 31. Bloque estratégico III 3. Bloque habilitador de la convergencia regional.
Catalizador: 05. Fortalecimiento institucional como motor de cambio para recuperar la confianza de la ciudadanía y para el fortalecimiento del vínculo Estado-Ciudadanía

2.2. Plan de Desarrollo Departamental

Nombre del plan: "Oportunidades para Casanare".
Eje: Casanare, instituciones al Servicio de la Gente.
Sector: Gobierno Territorial.
Programa: Fortalecimiento a la gestión y dirección de la administración pública territorial.
Subprograma: No aplica.
Meta de producto:

Meta de Producto 307	Indicador	Unidad de Medida	Línea de Base	Meta Plan	ODS	Responsable
Fortalecer el Talento Humano de la Gobernación de Casanare	Personas Capacitadas	Número	370	370		Dirección de Talento Humano.

3. DESCRIPCION DE LA PROBLEMÁTICA.

La Administración Departamental a identificado baja actualización en temáticas relevantes para el sector público, lo cual impide que los funcionarios de la entidad presten un servicio eficiente a la comunidad del Departamento de Casanare, lo que se convierte en un reto para la administración Departamental en mantener al Talento Humano actualizado en las de políticas públicas de orden Nacional y Departamental y que contribuyan a la mejoría en la prestación de los servicios que ofrece la Administración Departamental a los ciudadanos, el foco principal del problema radica en que los servidores públicos requieren constante actualización en temas claves como; tecnología, innovación, gestión pública, hacienda pública, regulación normativa, etc..., la falta de actualización de temáticas en los funcionarios de la administración Departamental, conllevan a una disminución en la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública; dado por conflictos internos, baja productividad laboral, desmotivación de los servidores públicos entre otros, y finalmente a la insatisfacción de la comunidad; lo cual al final redunda en una mala imagen de la administración departamental en la comunidad Casanareña.

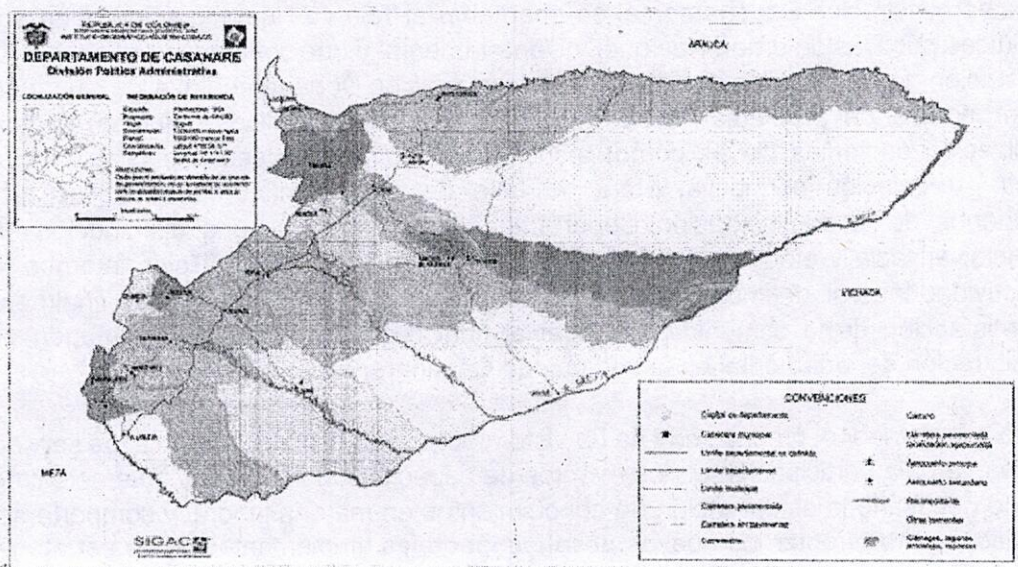
Debido a lo anterior el proceso que se ha visto afectado es el de formación a los servidores públicos, la baja participación en los eventos de capacitación impartidos, que actualmente se hace necesario la actualización de conocimientos en materia laboral y comportamental específicos para afrontar los nuevos desafíos laborales, implementación de estrategias y demás acciones que conlleven a mejorar la prestación del servicio público.

3.1. Diagnostico

3.1.1. Características de la zona de estudio.

Ilustración 1. Mapa de Casanare.

Mapa de Casanare



Fuente: http://www.colombiamapas.net/material/medium/mapa/small_casanare-politico__a9ae0f328.jpg

3.2. Problema Central:

BAJA IMPLEMENTACION DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN QUE FORTALEZCAN LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ENTIDAD QUE MEJOREN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN LA GOBERNACIÓN DE CASANARE.

3.3. Descripción de la situación existente con respecto al problema

Desactualización de conocimientos basados en la función pública y la baja participación en los eventos de formación, por parte del capital humano, lo que retrasa el desarrollo organizacional y la formación laboral y académica de los funcionarios de la administración departamental de Casanare.

Esta problemática radica directamente en la causa, como es la baja implementación en la prestación del servicio de educación informal en temas que actualicen los conocimientos

de los servidores públicos y a la sociedad en general; derivada de la ausencia de un plan de capacitaciones con temas que estén a la vanguardia del desarrollo de políticas públicas de la actualidad, que fortalezcan las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos. Lo anterior conlleva a: improductividad laboral de los funcionarios públicos, desmotivación de los servidores públicos e ineficiencia administrativa; generando dificultad en la solución de problemas propios, aumento de la percepción negativa de la institucionalidad y exposición a posibles sanciones por parte de los entes de control.

Dentro del contexto este proyecto está enfocado a desarrollar eventos de capacitación a través del cual se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y destrezas, como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos éstos que redundarán en aumentar la productividad laboral y motivación de los servidores públicos y mejorar eficiencia administrativa.

3.4. Magnitud actual del problema e indicadores de referencia

Necesidad de un plan de capacitación que impulse a potenciar habilidades, conocimientos, a proporcionar mayor seguridad y satisfacción en el trabajo, que eleve los niveles de productividad, con un mejor uso de los recursos disponibles, a flexibilizar la gestión para poder asumir las rápidas transformaciones y generar las condiciones para que los 370 servidores públicos mejoren su desempeño y fortalezcan su competitividad laboral; lo que permitirá que la entidad cuente con servidores competentes y comprometidos, con altos estándares de ejecución.

3.5. Árbol de Problemas

Tabla 2. Árbol de Problemas Identificado.

Efectos indirectos	Efecto indirecto 1.1 Exposición a posibles sanciones por parte de los entes de control	Efecto indirecto 2.1 Dificultad en la solución de problemas propios	Efecto indirecto 3.1 Aumenta la percepción negativa de la institucionalidad entes de control
Efectos directos	Efecto directo 1. Ineficiencia administrativa	Efecto directo 2. Improductividad laboral de los funcionarios públicos	Efecto directo 3. Desmotivación de los servidores públicos
Problema central	BAJA IMPLEMENTACION DE PROGRAMAS DE FORMACIÓN QUE FORTALEZCAN LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA ENTIDAD QUE MEJOREN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO EN LA GOBERNACIÓN DE CASANARE		
Causas directas	Causa directa 1. Ausencia de un programa estratégico de desarrollo de competencias en la entidad dirigido a los servidores públicos.		
Causas indirectas	Causa indirecta 1.1 Ausencia de plan de capacitación que permita conocer las necesidades de formación de los servidores públicos de la entidad, en cada vigencia.	Causa indirecta 1.2 Escases de actividades de formación y capacitación, lo que conlleva a la desmotivación de los servidores públicos de la entidad, y el deterioro en la prestación de los servicios.	Causa indirecta 1.3 Insuficiente seguimiento y evaluación al Plan Institucional de Capacitación.

4. ANTECEDENTES DEL PROYECTO

A través de los resultados del índice de desempeño institucional, la Gobernación de Casanare ha podido identificar falencias que existen en la capacidad de respuesta de los funcionarios ante los diferentes procesos que son evaluados, mediante auditorías internas, realizadas por la entidad, corporaciones externas ó entes de control, de acuerdo a estos resultados se ha visto reflejado la ineficiencia administrativa y deficiencia en la prestación de los servicios, a la comunidad Casanareña, por parte de los servidores públicos de la entidad, debido a la falta de capacitación para los servicios públicos de la entidad, que permita que los funcionarios fortalezcan sus conocimientos y así mejorar la calidad de los servicios.

5. JUSTIFICACIÓN

Anualmente la Gobernación de Casanare debe buscar alternativas que contribuyan a fortalecer el desempeño institucional de la entidad, lo cual se obtiene a través de su principal insumo, que es el capital humano, que posee la planta de personal de la entidad; es por ello que la Gobernación de Casanare, apunta a implementar servicios de capacitación informal para los servidores públicos de la administración departamental, con el fin de afianzar las competencias laborales, sus conocimientos y habilidades, encauzada a contribuir al mejoramiento del desempeño y a la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a cargo de la Entidad, es por eso que mediante la Secretaria General de la Gobernación de Casanare asumirá la responsabilidad de coordinar las etapas que se den surtir para desarrollar eventos de formación y capacitación que empoderen a los servidores públicos de la actual administración.

Asimismo, contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los funcionarios públicos de la Entidad, por medio de capacitaciones que puedan ofrecer respuesta a las necesidades más apremiantes de la Entidad.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante, por lo tanto con la formación, la capacitación y el entrenamiento se busca evolucionar mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, por lo que se requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos, pues son quienes las materializan a través de su gestión para que respondan de forma innovadora a los grandes retos económicos y sociales del país tales como la construcción de la paz, el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de la institucionalidad pública.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC, que realiza la entidad cada año, a través del proyecto de capacitación, está fundamentado en los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), tomando como referente, el “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” (Marzo, 2017), y la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y a nivel institucional, tomando

como base las necesidades de formación de los servidores de la entidad captados a través del formato adoptado por la entidad FO-TH-64 matriz de necesidades de capacitación y oferta interna.

Para dar cumplimiento a esta alternativa de solución "FORTALECIMIENTO A LA GESTIÓN Y DIRECCIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN DEPARTAMENTAL, A TRAVÉS DEL AFIANZAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y COMPORTAMENTALES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA GOBERNACIÓN DE CASANARE". Se ejecutará el producto "Servicio de educación informal a servidores públicos del estado y a la sociedad en general.", a través de las siguientes actividades:

Definir un plan de capacitación para los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la entidad, en donde se establezcan las necesidades de capacitaciones de los funcionarios en cada vigencia.

Implementar actividades de formación permanente para los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la entidad que fortalezcan las competencias de los servidores públicos de la entidad.

Efectuar el seguimiento y evaluación al Plan Institucional de Capacitación.

6. MARCO CONCEPTUAL

De acuerdo a la normatividad vigente consagrada en el marco legal del presente Plan Institucional de Capacitación, abarca un alcance que orienta todas las disposiciones legales, recursos, instrumentos, actores y procesos que intervienen para el desarrollo metodológico para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, quienes recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en necesidades emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

Aprendizaje Organizacional: Capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento. (Barrera & Sierra, 2014).

Educación: Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. (Constitución política de Colombia de 1991, Art. 67). También se define como un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes. (Ley 115 de 1994, Art. 1).

Saber: Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

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".

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."

Formación: Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

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."

Los 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).

Los lineamientos pedagógicos para el desarrollo de la formación y capacitación de los empleados públicos se determinan en el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

Aprendizaje colaborativo: El aprendizaje colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades

e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

Así mismo, en atención al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, el Plan institucional de Capacitación, debe propender por el desarrollo de las temáticas de capacitación, enmarcadas en los tres ejes de priorización.

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.

7. MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53:	"Constitución Política de Colombia establece la capacitación como un derecho laboral en Colombia "Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; 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".
Ley 489 de 1998	Determina que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el actual Sistema de Gestión.
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 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.
Ley 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones". Título VI. De la Capacitación y de la Evaluación del Desempeño. Capítulo I. La Capacitación de los Empleados Públicos. Artículo 36. Objetivos de la Capacitación. 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional

DOCUMENTO TÉCNICO PARA FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN FINANCIADOS CON RECURSOS PROPIOS Y DEL SGP

FO-PDD-58

22-04-2024

V.01

	de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas”.
Decreto 1567 de 1998:	“Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. “Artículo 4. Definición de capacitación: 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 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”.
Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.9.1:	“Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación”.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único del Sector de la Función Pública”
Decreto 1499 de 2017	Cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.
Decreto 815 de 2018: artículo 2.2.4.7.	“Competencias comportamentales comunes a los servidores públicos. Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral (aprendizaje continuo”.

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. Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "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".
Resolución 104 de 2020. Departamento Administrativo de Función Pública	"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030".
Ley 2016 de 2020 - Código de Integridad	"Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones. Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo. Finalmente, se crea el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo concerniente a la Integridad en el Servicio Público Colombiano".
Plan Nacional de Formación y de capacitación 2020 – 2030.	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.

8. IDENTIFICACIÓN Y ANALISIS DE PARTICIPANTES.

8.1. Identificación de los Participantes

Tabla 3. Identificación de los Participantes

Actor	Entidad	Posición	Intereses o Expectativas	Contribución o Gestión
Departamental	Gobernación de Casanare	Cooperante	Dirigir y coordinar la acción administrativa del departamento y gestionar y promover el desarrollo integral de este y sus ciudadanos	- Financiar el proyecto con recursos de la Asignaciones Directas del departamento de Casanare - Formular y ejecutar el proyecto.

Actor	Entidad	Posición	Intereses o Expectativas	Contribución o Gestión
				- Establecer el mecanismo para la operación del proyecto. - Supervisar y realizar el seguimiento técnico y financiero del proyecto.
Otro	Servidores públicos	Beneficiario	Aplican el aprendizaje (capacitación) en el fortalecimiento de sus competencias laborales y comportamentales.	Participan en la formulación e implementación de los proyectos de aprendizaje en equipo PAE y documentan su portafolio de evidencias, en la ficha de desarrollo individual.
Otro	Dirección de talento humano	Cooperante	Formulan con una periodicidad mínima de un año el plan institucional de capacitación PIC.	Elabora, ejecuta y evalúa el Plan Institucional de Capacitación - PIC.

8.2. Análisis de participantes

El desarrollo del proyecto que va dirigido al Fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales del 100% de los servidores públicos de la administración departamental estará enfocado a complementar las competencias laborales, conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la Gobernación de Casanare, encauzada a contribuir al mejoramiento del desempeño y a la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios a cargo de la Entidad.

9. POBLACION.

9.1. Población Afectada por el Problema

La población afectada con el desarrollo del proyecto son los 370 funcionarios que tienen la necesidad de formación y capacitación, y que actualmente ocupan los cargos de planta de la Gobernación de Casanare.

Tabla 4. Población afectada por el problema

Tipo de población	Número	Fuente de la información
Personas	370	Base datos de Dirección de Talento Humano

Tabla 5. Localización específica de la población afectada por el problema

Región	Departamento(s)	Municipio(s)	Área de Localización	Resguardos (Si aplica)	Localización específica
Orinoquía	Casanare	Yopal	Urbano		

9.2. Población Objetivo de Intervención

La población directamente beneficiada con el proyecto son los 370 funcionarios que tienen la necesidad de formación y capacitación, y que actualmente ocupan los cargos de planta de la Gobernación de Casanare.

Tabla 6. Población Objetivo de Intervención

Tipo de población	Número	Fuente de la información
Personas	370	Base datos de Dirección de Talento Humano

Tabla 7. Localización específica de la población objetivo de intervención

Región	Departamento(s)	Municipio(s)	Área de Localización	Resguardos (Si aplica)	Localización específica
Orinoquía	Casanare		Urbano		

9.3. Características Demográficas de la Población Objetivo

Tabla 8. Características demográficas

Clasificación	Detalle	No. Personas	Fuente de Información
Etaria (edad)	20 a 59 años	300	Base datos de Dirección de Talento Humano
Etaria (edad)	Mayor de 60 años	70	Base datos de Dirección de Talento Humano
Grupos étnicos	Elija un elemento.		
Género	Masculino	190	Base datos de Dirección de Talento Humano
Género	Femenino	180	Base datos de Dirección de Talento Humano
Población Vulnerable	Elija un elemento.		

10. OBJETIVOS.

10.1. Objetivo general

IMPLEMENTAR LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN QUE FORTALEZCAN LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.

10.1.1. Indicador(es) para medir el objetivo general:

Tabla 9. Indicadores Para Medir el Objetivo General

Nombre del Indicador del objetivo general	Medido a través de:	Meta	Tipo fuente	Fuente de Verificación
Personas capacitadas	Número	370	Informe	Informe de supervisión y/o interventoría

10.2. Objetivos Específicos

Objetivo específico 1: Formular y programar capacitaciones permanentes que le permita a los servidores públicos de la entidad estar actualizados en las políticas públicas.

10.3. Árbol de Objetivos

Tabla 10. Árbol de Objetivos.

Fines indirectos (Beneficios):	Fin indirecto 1.1 Reducción de sanciones por parte de entes de control	Fin indirecto 2.1 Claridad en la solución de problemas propios de sus funciones.	Fin indirecto 3.1 Percepción positiva de la institucionalidad
Fines directos (resultados esperados)	Fin directo 1. Mejorar la eficiencia Administrativa	Fin directo 2. Mayor productividad laboral de los funcionarios públicos.	Fin directo 3. Aumentar la motivación de los servidores públicos.
Objetivo central:	IMPLEMENTAR LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN QUE FORTALEZCAN LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS.		
Objetivos específicos	Objetivo 1. Formular y programar capacitaciones permanentes que le permita a los servidores públicos de la entidad estar actualizados en las políticas públicas.		
Medios (Actividades)	Actividad 1.1. Elaborar programas de capacitación para los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la entidad.	Actividad 1.2. Implementar actividades de formación para los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la entidad.	Actividad 1.3. Realizar el seguimiento y evaluación al Plan Institucional de formación y capacitación.

11. ESTUDIO DE NECESIDADES

La oferta son los eventos para desarrollar que fortalezcan las competencias laborales conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la Gobernación de Casanare, que permitirán mejorar el desempeño y la eficiencia y eficacia administrativa que redundará en mejorar la prestación de servicios al ciudadano.

La demanda es la respuesta del talento humano a los eventos de formación laboral y académica que permiten fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, y a las diferentes ofertas institucionales que se ofrecen mediante el ingreso y desarrollo de la carrera administrativa, a los servidores públicos de la entidad.

En la siguiente Tabla, se presenta el estudio de necesidades del proyecto:

Tabla 11. Estudio de Necesidades

Bien o servicio	Medido a través de	Descripción del bien o servicio	Descripción de la oferta	Descripción de la demanda	Año	Oferta	Demanda	Déficit
Acciones estratégicas para el fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales del Talento Humano de la entidad.	Número	Número de personas capacitadas, para fortalecer la formación laboral y académica, mejorando el desempeño y la eficiencia y eficacia administrativa que redundará en la prestación de servicios al ciudadano	Personas a Capacitar	Total, de personas capacitadas	2021	252	371	- 119
					2022	176	370	- 194
					2023	179	370	- 191
					2024	250	370	- 120
					2025	260	370	- 110
					2026	290	370	- 80
					2027	300	370	- 70
					2028	320	370	- 50

Como se observa en la tabla anterior la Gobernación en los años anteriores se presentaba una mayor participación por parte de los funcionarios al momento de solicitar las capacitaciones, a partir del 2024 se busca que los funcionarios muestren una mayor participación e interés, con el propósito de que adquieran el conocimiento necesario para enfrentar los retos de la gestión pública en la Gobernación de Casanare, para ello se proyecta ofrecer diferentes actividades de formación como seminarios, diplomados y cursos con los temas escogidos por los mismos funcionarios. Considerando una población objetivo total de 370 funcionarios de la gobernación de Casanare, dato consultado de la base de datos de funcionarios que maneja la Dirección de Talento Humano de la gobernación de Casanare; se pueden hacer las siguientes estimaciones con base a la magnitud estimada

12. ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN

Tabla 12. Alternativas de Solución

Nombre de la alternativa	Descripción de la evaluación: Rentabilidad/Costo-Eficiencia/ Costo Mínimo.	Breve justificación de la Alternativa
No. 1. Definir un plan de capacitación, dirigido los servidores de públicos de la entidad, para que se capaciten y estén actualizados, por cada una de las vigencias.	Rentabilidad: Sí / No	Mediante la definición de un programa de capacitación se consagra las necesidades de formación que requiere la entidad para fortalecer el servicio a la comunidad.
No. 2. Realizar alianzas interinstitucionales con instituciones de educación superior, con el fin de gestionar actividades de formación dirigida a los servidores públicos de la entidad.	Rentabilidad: No	Con la gestión interinstitucional, la gobernación de Casanare, se acoge a la formación que en algún caso pueda ofrecer las instituciones de educación superior.

12.1. Descripción de la alternativa seleccionada

De acuerdo a las alternativas presentadas, para la ejecución del proyecto de capacitación se puede precisar que mediante la alternativa No. 1, la entidad podrá ejecutar un plan institucional de capacitación más eficiente, debido a que este será formulado anualmente de acuerdo a las necesidades de formación que tenga cada una de las áreas de trabajo y por ende mejorará el desempeño de las funciones de los servidores públicos tendrá, lo cual conlleva a mejorar el servicio a la comunidad.

12.2. Localización de la alternativa seleccionada

Región	Departamento	Municipio	Específica
Orinoquía	Casanare	Yopal	

13. METODOLOGÍA

Con el fin de atender la problemática identificada se plantea la ejecución de los siguientes productos:

13.1. OBJETIVO ESPECÍFICO 1.

Formular y programar capacitaciones permanentes que le permita a los servidores públicos de la entidad estar actualizados en las políticas públicas.

PRODUCTO 1.1.

4599030 Servicio de educación informal

Actividad 1.1.1. Elaborar programas de capacitación para los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la entidad.

En esta actividad se busca definir la planeación, formulación y elaboración de un programa de formación y capacitación; a través de la recolección de información para establecer la necesidad real de los funcionarios de la entidad, mediante el cual se adoptarán los lineamientos necesarios que se deben tener en cuenta para llevar a cabo el proceso de capacitación dirigido a los servidores público y trabajadores oficiales de la entidad.

La etapa de planeación se formula con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, teniendo en cuenta las siguientes fases:

- Sensibilización, permite que los servidores se familiaricen con la nueva cultura de capacitación, identificando las necesidades de Capacitación en cada una de las dependencias y por nivel jerárquico.
- Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, se presenta por cada una de las dependencias teniendo en cuenta las problemáticas y necesidades de capacitación en temas y métodos de capacitación.
- Priorización de las necesidades de capacitación, se escogen con base al diligenciamiento del formato FO-TH-64 MATRIZ DE PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y OFERTA INTERNA, presentada por cada una de las dependencias, para que los funcionarios en conjunto con sus equipos de trabajo, programen los temas de formación que requieren para cada vigencia.
- Presentación de la información consolidada a representantes de la Comisión de Personal y sindicatos.
- Aprobación del documento Plan Institucional de Capacitación – PIC, mediante acto administrativo, el cual debe quedar publicado en la página de la entidad.

Estas etapas deben surtir en el proceso de planeación, el cual será el insumo principal para el desarrollo de las actividades concernientes a las capacitaciones que se proyectarán anualmente.

La formulación del Plan de Capacitación estará a cargo de personal profesional o experto, que contrate la entidad ó por el personal de planta de la administración departamental, dicho personal será quien se ocupe de plasmar las actividades del Plan institucional de Capacitación por cada vigencia, para lo cual deberá realizar la recolección de información mediante el formato FO-TH-64 (matriz de necesidades de capacitación) en la que los funcionarios solicitaran los temas necesarios para fortalecer las competencias funcionales y comportamentales en su desempeño laboral como servidor público de la gobernación de Casanare, posteriormente se hará la priorización de temas en la misma matriz, para posteriormente definir el plan institucional de capacitación, el cual quedara documentado y adoptado por acto administrativo.

Unidad de medida: Número.

Cantidad: Total 4 Programas de capacitación formulados; uno por cada vigencia.

Requiero ampliar la descripción de la siguiente actividad:

Actividad 1.1.2. Implementar actividades de formación los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la entidad.

En esta actividad tiene como finalidad ejecutar los lineamientos establecidos en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el cual se adopta anualmente conforme a los diagnósticos de necesidades de formación del talento humano de la entidad, en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales, el Plan de Desarrollo Departamental, el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano (PAAC), y la normativa vigente sobre gestión del conocimiento y desarrollo del talento humano en el sector público.

En el marco de esta actividad, se adelantan procesos de formación orientados al fortalecimiento de competencias técnicas, transversales y comportamentales de los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la Gobernación de Casanare. Para ello, se contempla la ejecución de procesos contractuales mediante prestación de servicios profesionales y/o entidades especializadas en formación, entre las cuales se incluyen: Instituciones de Educación Superior, Entidades públicas del orden nacional o territorial que cuenten con competencias en formación o capacitación institucional, Empresas privadas legalmente constituidas y con experiencia certificada en procesos de formación.

Estas entidades contratadas serán responsables de diseñar, coordinar y ejecutar eventos de capacitación bajo diferentes metodologías y modalidades, tales como: Diplomados, seminarios, talleres, cursos presenciales o virtuales, conferencias especializadas, programas de formación certificados, entre otros.

Asimismo, dichas actividades podrán contemplar, de acuerdo con el alcance contractual definido:

- La contratación de personal experto o idóneo en las temáticas a tratar.
- El suministro de logística integral para el desarrollo de los eventos (auditorio, ayudas audiovisuales, equipos, materiales de formación, refrigerios, estaciones de café, entre otros).
- La expedición de certificados de asistencia o aprobación, según corresponda.

Adicionalmente, mediante la vinculación de profesionales se apoyará el desarrollo de los ejes temáticos complementarios identificados durante la construcción del Plan Institucional de Capacitación - PIC, incluyendo aquellos sugeridos por los servidores públicos en los procesos participativos de diagnóstico.

Estos profesionales también brindarán apoyo en la gestión, articulación y relacionamiento con la Red Institucional de Capacitación y/o entidades y organizaciones que contribuyen al fortalecimiento del capital humano de los entes territoriales a través de procesos capacitaciones y/o formación, facilitando la programación, validación de contenidos, revisión metodológica y aseguramiento de la calidad de los procesos formativos.

Esto incluye la coordinación con Instituciones de Educación Superior, escuelas de formación, entidades públicas con oferta académica especializada, organismos de cooperación, empresas capacitadoras y demás actores pertinentes.

Su labor comprende la facilitación de la programación de las actividades formativas, la validación de contenidos y enfoques pedagógicos, la revisión metodológica de los programas ofrecidos, la verificación de la pertinencia temática, así como el aseguramiento de la calidad de los procesos formativos desde su diseño hasta su ejecución. Asimismo, estos profesionales podrán realizar seguimiento técnico, emitir recomendaciones de mejora y apoyar la sistematización de resultados y buenas prácticas, con el fin de fortalecer los procesos institucionales de capacitación y garantizar su impacto en el desempeño de los servidores públicos de la entidad.

En conjunto, estas actividades permiten fortalecer las capacidades institucionales, promover la gestión del conocimiento, mejorar el desempeño funcional y aportar al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Gobernación de Casanare en materia de modernización administrativa y excelencia en el servicio público.

Unidad de medida: Número

Cantidad: Total 4 Programas de Capacitación ejecutados; uno por vigencia.

Actividad 1.1.3. Realizar el seguimiento y evaluación al Plan Institucional de Capacitación

Meta
304

En esta actividad le permite al funcionario expresar su opinión acerca de los principales aspectos del desarrollo de cada capacitación y busca conocer el impacto que produce la capacitación en los servidores públicos y trabajadores oficiales de la entidad, dicho proceso será efectuado a través de la aplicación de encuesta formulada por la entidad y donde los funcionarios podrán calificar cada uno de los eventos en aspectos como, evaluación del contenido de la capacitación, la concordancia entre los objetivos de la capacitación y los temas tratados, la cobertura de los temas propuestos, la pertinencia e ilustración del material didáctico, aplicación de lo aprendido en la actividad laboral, entre otros.

Por otra parte se realiza una evaluación dirigida a los directivos, quienes podrán calificar el impacto que ha generado la capacitación en el desempeño de las funciones de los

funcionarios a su cargo, dicha evaluación plantea estrategias que permitan reconocer que las capacitaciones fortalecen las competencias del servidor público y por ende la mejora en la prestación de los servicios en la población Casanareña, considerando que la capacitación suministra un aporte importante para que el servidor público desarrolle eficiencia administrativa y agilidad de los procesos para el cumplimiento de las metas a través de las distintas funciones de los servidores públicos de la gobernación de Casanare.

Unidad de medida: Número.

Cantidad: Total 4 Seguimientos a la implementación del PIC; uno por vigencia.

14. ESTRUCTURA DE CADENA DE VALOR DEL PROYECTO

Tabla 13. Estructura de Cadena de Valor del Proyecto

Objetivo Específico	Producto	Actividades	Indicador de Producto	Meta (por año)
Objetivo Específico 1. Formular y programar capacitaciones permanentes que le permita a los servidores públicos de la entidad estar actualizados en las políticas públicas	Producto 1. <i>Servicio de educación informal</i>	Actividad 1.1. Elaborar programas de capacitación para los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la entidad.	<i>Personas capacitadas</i>	Año 1 = 370
		Actividad 1.2. Implementar actividades de formación permanente para los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la entidad		Año 2 = 370
		Actividad 1.3. Realizar el seguimiento y evaluación al Plan Institucional de formación y capacitación		Año 3 = 370
				Año 4 = 370
				Año 5 = 370
				Total = 370

15. META DE PRODUCTO TOTAL Y ANUALIZADA.

A continuación, se hace la descripción del cumplimiento de las metas trazadas en el proyecto de inversión hasta completarse al final del Horizonte del proyecto.

Tabla 14. Metas componente 1

Componente: Formular y programar capacitaciones permanentes que le permita a los servidores públicos de la entidad estar actualizados en las políticas públicas.	
1.1. Producto:	Servicio de educación informal
Indicador de producto:	Personas capacitadas
Unidad de medida:	Número de personas
Cantidad total:	370
Meta Acumulativa:	No
Cumplimiento anual de la meta	

**DOCUMENTO TÉCNICO PARA FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE
INVERSIÓN FINANCIADOS CON RECURSOS PROPIOS Y DEL SGP**

FO-PDD-58
22-04-2024
V.01

Año	2024	2025	2026	2027	2028
Meta	370	370	370	370	370

16. CRONOGRAMA

La siguiente tabla presenta el cronograma que muestra la programación en el tiempo de todas las actividades del proyecto.

Tabla 15. Cronograma del Proyecto

Objetivos Específicos	Productos	Actividades	Año 0				Año 1				Año 2				Año 3				Año 4			
			Trimestre				Trimestre				Trimestre				Trimestre				Trimestre			
			1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Objetivo Específico 1 Formular y programar capacitaciones permanentes que le permita a los servidores públicos de la entidad estar actualizados en las políticas públicas	Producto 1. Servicio de educación informal	Actividad 1.1. Elaborar programas de capacitación para los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la entidad.					X	X			X	X			X	X			X	X		
		Actividad 1.2. Implementar actividades de formación permanente para los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la entidad																				
		Actividad 1.3. Realizar el seguimiento y evaluación al Plan Institucional de formación y capacitación.			X	X			X	X			X	X			X	X			X	X

DOCUMENTO TÉCNICO PARA FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN FINANCIADOS CON RECURSOS PROPIOS Y DEL SGP

FO-PDD-58

22-04-2024

V.01

17. IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS

Tabla 16. Identificación de Riesgos

Clasificación	Describa el objetivo, producto o actividad	Tipo de riesgo	Descripción del riesgo	Probabilidad	Impacto	Efecto	Medidas de mitigación	Supuestos
Riesgo de Objetivo General	IMPLEMENTAR LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN QUE FORTALEZCAN LAS COMPETENCIAS FUNCIONALES Y COMPORTAMENTALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS	Operacionales	Baja participación por parte de los funcionarios a los eventos de capacitación.	4. Probable	3. Moderado	Relación costo beneficio para el departamento.	Incorporar medidas con respecto a la obligatoriedad en la asistencia a los eventos de capacitación, motivar a los empleados a la participación de los eventos.	El fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, conllevan a la eficiencia y eficacia de la prestación de servicios a la ciudadanía
Riesgo de producto	Servicio de educación informal	Financieros	Falta de recurso financiero para la planeación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación	3. Moderado	3. Moderado	Disminución en la efectividad de la prestación de servicios por parte de los servidores públicos a la ciudadanía	Garantizar la asignación de recursos para cada vigencia	Apropiación de recursos financieros
Riesgo de actividad	Implementar actividades de formación permanente para los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la entidad que fortalezcan las competencias de los	Administrativos	Falta de planeación en el proceso contractual para la ejecución de un programa	4. Probable	4. Mayor	Poca participación de los funcionarios a las capacitaciones, dado por cronograma	Seguimiento a la planeación y ejecución del proyecto y Plan anual de adquisiciones	Adjudicación de un proceso contractual, para la ejecución del Plan institucional de capacitación

**DOCUMENTO TÉCNICO PARA FORMULACIÓN DE PROYECTOS DE INVERSIÓN FINANCIADOS CON
RECURSOS PROPIOS Y DEL SGP**

FO-PDD-58

22-04-2024

V.01

Clasificación	Describe el objetivo, producto o actividad	Tipo de riesgo	Descripción del riesgo	Probabilidad	Impacto	Efecto	Medidas de mitigación	Supuestos
	servidores públicos de la entidad.		de Capacitación			intensivo que interrumpe las actividades laborales.		

18. INGRESOS Y BENEFICIOS

Para la cuantificación y valoración de los beneficios se toma como referencia el ahorro generado del valor que ascendería de los servidores públicos por recibir capacitación que permitirá fortalecer el desarrollo personal y formación laboral y académica, a través de las diferentes ofertas institucionales generando confianza digital entre el estado y la comunidad, y consolidando un estado abierto, competitivo, proactivo e innovador; aumentando la eficiencia administrativa y prestar un mejor servicio al ciudadano. Se tendrán presente el incremento del IPC anualmente.

Ahorro de los beneficiarios por recibir capacitación para fortalecer el desarrollo personal y formación laboral y académica, a través de las diferentes ofertas institucionales.

Para calcular el beneficio económico que el proyecto representa para la entidad, se utiliza la siguiente información suministrada por la gobernación:

La siguiente tabla presenta los beneficios que generará el proyecto:

Tabla 17. Ingresos y Beneficios del proyecto

Tipo	Descripción	Medido a través de	Periodo	Cantidad	Valor Unitario	Valor Total
Beneficio	Ahorro en capacitación para fortalecer el desarrollo personal y formación laboral y académica de los servidores públicos	Número	0	370	\$907.118	\$0
			1	370	\$979.688	\$362.484.560
			2	370	\$1.058.063	\$391.483.310
			3	370	\$1.142.708	\$422.801.960
			4	370	\$1.234.124	\$456.625.880

19. INDICADORES DE GESTIÓN

A continuación, se presenta los indicadores de gestión establecidos para el proyecto:

Tabla 18. Indicadores de Gestión

Indicador	Medido a través de	Código	Tipo de fuente	Fuente de verificación	Periodo	Meta
Informes de supervisión realizados	Número	9900G050	Informe	Informes de supervisión generados	0	2
					1	4
					2	4
					3	4
					4	2
Total						16

20. RESUMEN DE FUENTES DE FINANCIACIÓN

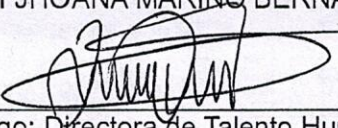
Tabla 19. Fuentes de financiación

Entidad	Fuente de recursos	Valor				
		Periodo 0	Periodo 1	Periodo 2	Periodo 3	Periodo 4
Departamento de Casanare	Propios	\$ 281.587.346	\$ 293.425.496	\$ 373.313.855	\$ 384.792.727	\$ 335.031.387

21. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DECRETO 815 DE 2018
Constitución política de Colombia de 1991

22. FIRMAS

Revisó:	Aprobó:
NINI JHOANA MARINO BERNAL	NEIDY ESPERANZA OROSTEGUI BENITEZ
	
Cargo: Directora de Talento Humano	Cargo: Secretaria General

Elaboró: Yaimmy Rojas M
Profesional Contrada SG