



RESOLUCIÓN N° 0095 DE 2026

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Talento Humano de la Gobernación de Casanare para la vigencia 2026".

200.15.15

LA SECRETARIA GENERAL DEL DEPARTAMENTO DE CASANARE

En uso de sus facultades legales y, especialmente las conferidas en el numeral 17 del artículo 1° de la Resolución 0158 de 06 de octubre de 2025 y

CONSIDERANDO

Que el artículo 54 de la Constitución Política de Colombia establece que "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)".

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 se estableció el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para el Estado, señalando que cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, el cual deberá concordar con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el citado "Decreto Ley y con la Planeación Institucional.

Que el artículo 11° del Decreto Ley 1567 de 1998 indica que la Entidad tiene la obligación de llevar a cabo todas las acciones dirigidas a la identificación de necesidades de capacitación, así como a la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC para cada vigencia.

Así mismo, la Ley 1952 de 2019, cuya vigencia rige a partir del 29 de marzo de 2022, dispone en el numeral 3° artículo 37 que es derecho de todo servidor público recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 dispone que la capacitación 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 su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015 señala: "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".

Que el artículo 2 del Decreto 2539 de 2005 define las competencias laborales como: "(.) Artículo 2°. Definición de competencias. Las competencias laborales 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. (...)".



RESOLUCIÓN N° 0095 DE 2026

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Talento Humano de la Gobernación de Casanare para la vigencia 2026".

200.15.15

Que el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.9.1, consagra que "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 recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación".

Que la actualización del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se establece según los lineamientos contenidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, en cuanto a la orientación y priorización de temáticas para desarrollar, las cuales corresponden a seis (6) ejes temáticos así: eje 1: paz total, memoria y derechos humanos; eje 2: territorio, vida y ambiente; eje 3: mujeres, inclusión y diversidad; eje 4: transformación digital y cibercultura; eje 5: probidad, ética e identidad de lo público; eje 6: habilidades y competencias.

Que se tomó como fuente de información para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 el formato de ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN (PIC-2026) FO TH 15, para lo cual se utilizó un formulario creado en Google Forms (<https://forms.gle/eAPKyqo3MCTLpeFi6>) con el fin de capturar las necesidades de capacitación de los servidores públicos de la entidad, permitiendo seleccionar los temas sugeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que en concordancia con lo anterior se elaboró el documento "Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2026", suscrito por la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General, el cual tiene como objetivo "Desarrollar o fortalecer las competencias de los servidores públicos de la Gobernación del Departamento de Casanare, a través de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento, que contribuyan con su profesionalización y el logro de los objetivos estratégicos enfocados en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y el Plan de Desarrollo de Casanare", documento que hace parte integral del presente acto administrativo.

Que teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, el cual aplicará a los empleados públicos de la Gobernación del Departamento de Casanare.

Que, en mérito de lo antes expuesto, este Despacho,

RESUELVE:



RESOLUCIÓN N° 0095 DE 2026

"Por la cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación del Talento Humano de la Gobernación de Casanare para la vigencia 2026".

200.15.15

ARTÍCULO 1: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación PIC de la Gobernación de Casanare, para la vigencia 2026, el cual se incorpora a esta Resolución y hace parte integral de la misma.

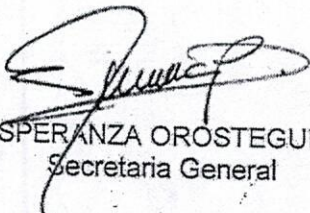
ARTÍCULO 2. El Plan Institucional de Capacitación – PIC adoptado mediante el presente acto administrativo estará sujeto a modificaciones, teniendo en cuenta las apropiaciones presupuestales de la entidad.

ARTÍCULO 3. Para efectos de la implementación del PIC 2026, la Gobernación de Casanare podrá realizar las gestiones necesarias ante entidades estatales del nivel nacional y departamental para que, bajo los principios de subsidiariedad y complementariedad, se logren los objetivos del Plan.

ARTÍCULO 4. La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Yopal, a los treinta (30) días de enero 2026


NEIDY ESPERANZA OROSTEGUI BENITEZ
Secretaria General


Revisó: Mirtha Jiracana Mariño
Directora de Talento Humano


Revisó: José Freddy Castañeda Sánchez
Asesor Secretario General

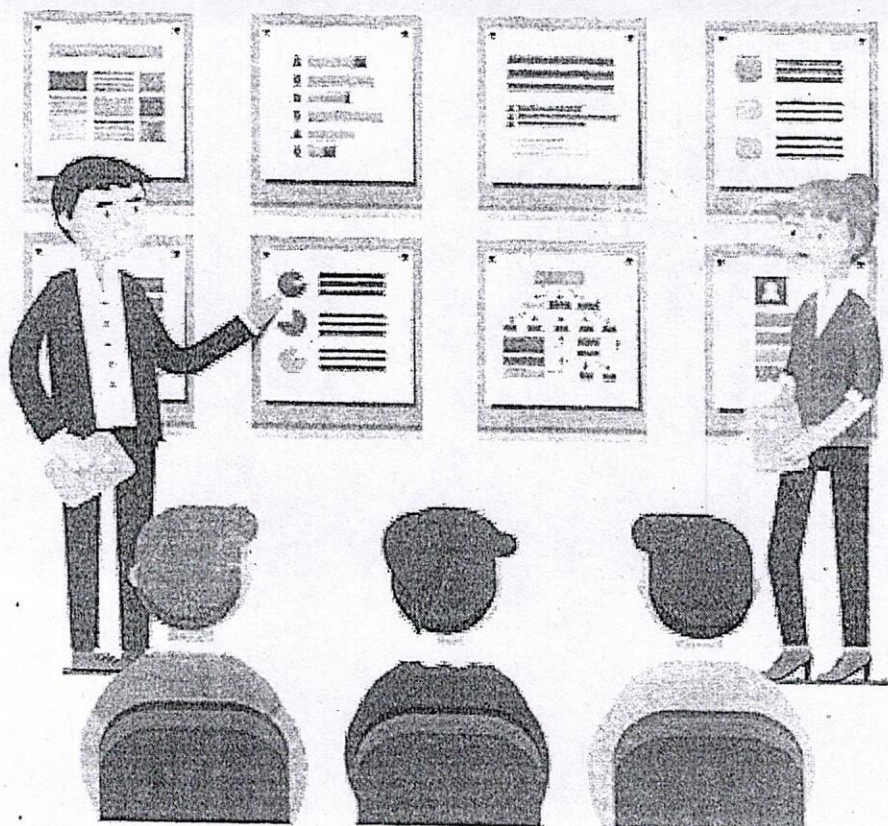

Revisó: Laura Carolina Guiza Rivera
Profesional Contratada


Proyectó: Karen Sofia Lombana Madrid
Profesional Contratada



2026

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)



GOBERNACIÓN DE
CASANARE



GOBERNACIÓN DE
CASANARE

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC 2026)

GOBERNADOR DE CASANARE

CESAR AUGUSTO ORTIZ ZORRO

NINI JHOANA MARIÑO BERNAL

DIRECTORA DE TALENTO HUMANO

Gobernación de Casanare
República de Colombia
Yopal – Casanare

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. MARCO NORMATIVO.....	4
2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	5
3. OBJETIVO GENERAL	7
4. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	7
5. ALCANCE	8
6. BENEFICIARIOS.....	8
7. PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN	9
8. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PUBLICOS.....	16
9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	18
10. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	18
10.1- PLAN DE INDUCCIÓN VIGENCIA 2026.....	18
10.2- CONDICIONES Generales, Metodológicas para el desarrollo del Plan de Inducción y o Reinducción:.....	18
11. PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026.....	19
12. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	19
13. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION PIC 2026	20
□ MÉTODOS DE CAPACITACIÓN.....	23
14. INFORME ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	24
15. CONSOLIDACION DE LOS TEMAS DEL DIAGNOSTICO DE LA ENCUESTA NECESIDADES DE CAPACITACIÓN CON PORCENTAJES MAS ALTOS DEFINIDOS POR LOS FUNCIONARIOS38	38
16. CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.....	45
17. ACTIVIDADES DE CAPACITACIONES EVENTUALES Y POR GESTIÓN.....	46
Medición de cumplimiento	47

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC de la Gobernación de Casanare ha sido estructurado para la vigencia 2026, en concordancia con la Constitución Política de Colombia de 1991 y la Ley 909 de 2004, con el propósito de fortalecer la formación y capacitación de los servidores públicos, en línea con el desarrollo y el mejoramiento continuo de las competencias laborales.

La capacitación constituye un elemento esencial para el adecuado desempeño de las funciones dentro de una organización, al generar diferenciadores en los niveles de excelencia con los que los servidores públicos desarrollan sus responsabilidades. En este sentido, se hace necesario garantizar que los funcionarios cuenten con las competencias requeridas para el ejercicio eficiente de los cargos en los distintos niveles jerárquicos, incrementando el mérito institucional y articulando las necesidades del talento humano con los objetivos estratégicos de la entidad.

La Gobernación de Casanare, como entidad pública, mantiene un firme compromiso con la formación integral de sus Funcionarios, mediante programas de inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo y demás actividades orientadas al fortalecimiento de competencias laborales, que contribuyan al cumplimiento de las funciones y al logro de los objetivos institucionales.

La planeación estratégica del talento humano se constituye así en un lineamiento fundamental, al promover la atracción, formación y retención de perfiles idóneos, así como el desarrollo de competencias que impactan positivamente el desempeño, el sentido de pertenencia, la orientación al servicio al ciudadano y una gestión pública orientada a resultados, en coherencia con los objetivos estratégicos del país.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el talento humano se posiciona como un eje central, dada su incidencia en la confianza ciudadana y en la percepción de la gestión pública. De igual manera, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030 establece los lineamientos y ejes temáticos (Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, Mujer Inclusión y Diversidad, Transformación Digital y Cibercultura, Ética, Probidad e Identidad de lo Público, Habilidades y Competencias, Territorio, Vida y Ambiente) que deben orientar los planes de capacitación en las entidades públicas, promoviendo una visión estratégica de la formación como inversión, oportunidad de desarrollo y proyección de carrera.

En atención a lo anterior, la Dirección de Talento Humano de la Secretaría General de la Gobernación de Casanare presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, como la hoja de ruta para el desarrollo de las actividades de formación, de acuerdo con los ejes estratégicos y las necesidades institucionales y del talento humano.

1. MARCO NORMATIVO

- Ley 2294 del 19 de mayo de 2023, artículo 81, modifica el artículo 194 de la Ley 1955 de 2019.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030, Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Decreto 1662 de 2021, Por el cual se adiciona el Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en relación con la habilitación del trabajo en casa para los servidores públicos.
- Concepto 268401 de 2021, Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Concepto 411551 de 2020, Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Artículo 3, Ley 1960 de 2019, amplía el alcance en los principios de capacitación.
- Decreto 1499 de 2017, artículo 2.2.22.1.1, orienta la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados.
- Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015.
- Ley 1064 de 2016, educación para el trabajo y el desarrollo humano.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Concepto 17581 de 2014, Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Ley 909 de 2004, establece la capacitación orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias.
- Ley 489 de 1998, determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los pilares del Sistema de Gestión.
- Decreto Ley 1567 de 1998, crea el Sistema Nacional de Capacitación y define el marco institucional en materia de formación y capacitación.
- Ley 115 de 1994, define la estructura de la capacitación.
- Ley 119 de 1994, formación profesional integral del SENA.
- Constitución Política de Colombia (1991), artículo 53.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo (PAE), tiene el propósito de establecer pautas para la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.

Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos, 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 a cargo del Estado.

Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

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 inter organizacional), 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

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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.



230.190.200

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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.

3. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar o fortalecer las competencias de los Servidores Públicos de la Gobernación del Departamento de Casanare, a través de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento, que contribuyan con su profesionalización y el logro de los objetivos estratégicos enfocados en los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y el Plan de Desarrollo de Casanare.

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Enfocar el proceso de aprendizaje Organizacional en el desarrollo de competencias y habilidades del servidor público, desde las dimensiones del saber, del hacer y del ser.
- ✓ Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales para generar una oferta institucional virtual.
- ✓ Promover un cambio gradual hacia una cultura del conocimiento institucional e identidad del servidor público, en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional del Departamento de Casanare.
- ✓ Fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los funcionarios a través de los eventos de formación para mejorar la capacidad de desempeño en las áreas que aportan en cada uno de los procesos y procedimientos.
- ✓ Desarrollar un sentido de pertenencia por la función pública, con los valores impartidos en el código de integridad, afianzando la ética del servidor público.
- ✓ Promover en los funcionarios de la entidad, la gestión de las políticas, planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad a través de la formación para servidores públicos.

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación de la Gobernación de Casanare establece programas de aprendizaje mediante capacitación, inducción y entrenamiento, orientados al fortalecimiento de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de evaluación.

Los programas están dirigidos a los servidores públicos de la entidad y buscan fortalecer competencias y habilidades, mejorar el desempeño institucional y contribuir al cumplimiento de las metas y objetivos del Departamento, en áreas como liderazgo, gestión pública, atención al ciudadano y procesos administrativos.

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, artículo 4 (Derechos), los servidores públicos tienen derecho a acceder a los programas de capacitación institucional, de acuerdo con las necesidades identificadas y los recursos disponibles.

6. BENEFICIARIOS

El Plan Institucional está dirigido a los servidores públicos de la Gobernación de Casanare así:
Listado de Personal Beneficiado según el nivel jerárquico de la planta de la Gobernación de Casanare.

Nivel	No. Cargos
DIRECTIVO	42
ASESOR	16
PROFESIONAL	103
TÉCNICO	93
ASISTENCIAL	82
TRABAJADORES OFICIALES	34
TOTAL	370

OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

7. PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Nacional de capacitación establece 6 ejes temáticos, los cuales están alineados al Plan Nacional de Desarrollo vigente, el cual se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos que agregarán valor a la formación capacitación de los servidores públicos, y con ello contribuir a su desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos establece como estrategia central de la capacitación y formación de servidores, el esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas, que agrega valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones. A partir del año 2023, este PNFC estableció seis (6) nuevos ejes temáticos, que se presentan en el siguiente Gráfico:

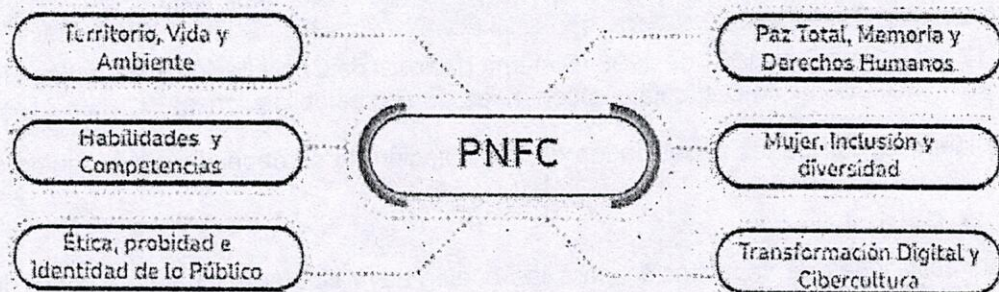


Figura 1. Ejes temáticos del PNFC 2023-2030
 Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030

EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz

- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social

- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del senador en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública

- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente: PNFC 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC 2023-2030

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.



GOBERNACIÓN DE
CASANARE
NIT: 892092316-0

230.190.200

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goco del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/sistémico.
- Creación en equipo.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo-participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no-violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente: PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, intersecciones y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional. En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Temáticas Superadas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos.
- Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.

- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Laceranza feminista.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes.
- Planificación de proyectos con perspectiva de género.
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz.
- Análisis con datos desagregados.
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.

- Generar estadísticas con enfoque de género.
- Autodiagnóstico (estado actual de las brechas de género en la entidad).
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad.
- Mente e inclusión y diversidad.
- Diálogo social.



- Comunicación asertiva.
- Pensamiento crítico y estratégico.
- Respeto por la diversidad.
- Conciencia de las desigualdades.
- Empatía.
- Creatividad.
- Apertura a los cambios.

- Resolución de conflictos.
- Resiliencia.
- Tolerancia cero a la violencia de género.
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario.

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las "tecnologías disruptivas" se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.



GOBERNACIÓN DE
CASANARE
NIT. 892099210-0

230.190.200

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnología
- Tecnología y sociedad
- Big Data
- Desarrollo de competencias digitales

- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0 y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos

- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistemico
- Trabajo en equipo

- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP. PNFC, 2023-2030

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

El principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar que una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (público formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo fono, educación popular, narrativa/teatral, multimedia, historia oral, etc.

- Usar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)

- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que tomen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Análisis de las fuerzas e impactos actuales de las fuerzas de cooptación
- Analizar la identidad y las formas de desigualdad de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas
- Atención con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental

- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PIET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Ciudadanía
- Transparencia
- Gestionar
- Imparcialidad
- Legalidad

Formato PNL-C 2023-2026

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado.

En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del que hacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Temáticas Sugeridas



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial latinoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente: PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

8. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

La formación, capacitación e inducción dirigida a las y los servidores públicos que ocupan cargos directivos en la Gobernación de Casanare se orienta al fortalecimiento de las capacidades estratégicas, gerenciales y de liderazgo, necesarias para una gestión pública eficaz, ética y orientada a resultados, en coherencia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

8.1 Objetivos de la Formación de Directivos Públicos

La formación de los directivos públicos tendrá como mínimo los siguientes objetivos:

- Fortalecer la capacidad de gobernanza, liderazgo, gestión y administración de políticas públicas, que contribuyan a la transición hacia la paz total y a la consolidación de la justicia y la equidad social, económica y ambiental.
- Afianzar la comprensión política, jurídica, técnica e instrumental del Estado Social de Derecho, así como del funcionamiento de las ramas del poder público y su administración, de manera que los directivos interioricen, orienten y garanticen la aplicación de los principios de justicia, equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética en la gestión de los asuntos públicos a su cargo.

8.2 Habilidades para la Alta Dirección Pública

La formación en habilidades para la Alta Dirección Pública se orienta al fortalecimiento de las capacidades gerenciales de los directivos del Estado, constituyéndose en un instrumento para la implementación efectiva de políticas públicas que promuevan la justicia distributiva, económica y ambiental, así como la eficiencia, eficacia y transparencia en la prestación del servicio público.

Estas habilidades incluyen, entre otras, el liderazgo estratégico, la toma de decisiones, la gestión del cambio, la administración del talento humano, la gestión financiera pública y la orientación a resultados.

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público tendrá mínimo los siguientes objetivos:

- o Fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión y administración de las políticas públicas que faciliten la transición hacia la paz total, la justicia y la equidad social, económica y ambiental.
- o Afianzar su comprensión política, jurídica, técnica e instrumental sobre la lógica y funcionamiento del Estado Social de Derecho, las ramas del poder público y su administración de modo que interioricen, orienten y garanticen la realización de los principios de justicia y equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética en la gestión de los asuntos públicos bajo su cargo.

Asuntos Estratégicos para el Cambio, el Bienestar y la Paz Social

Este componente formativo se orienta al desarrollo y análisis de asuntos estratégicos, problemáticas y soluciones derivadas del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, respetando los principios de autonomía territorial y coordinación entre la Nación y las entidades territoriales.

La formación en este eje busca fortalecer la capacidad de los directivos para diseñar, implementar y evaluar políticas públicas que respondan de manera efectiva a las necesidades del territorio y contribuyan al bienestar colectivo y a la paz social.

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se construye a partir de la identificación de las necesidades de formación de los servidores públicos y trabajadores oficiales de la Gobernación de Casanare.

Con base en dichas necesidades, se desarrolla un proceso de planeación que permite programar, ejecutar y evaluar las actividades de formación y capacitación, garantizando su alineación con los objetivos institucionales, los ejes estratégicos definidos y los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.

9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, se construye a partir de las necesidades de formación de los funcionarios públicos y trabajadores oficiales de la entidad, a partir de esta necesidad se realiza una planeación, en la que se programa, ejecuta y evalúa, las actividades de formación y capacitación para los servidores de la Gobernación de Casanare.

10. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026, integra un plan de trabajo de Inducción que está dirigido al personal que se vincula con la administración departamental y la reinducción para los funcionarios antiguos, tal y como lo indica, el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998:

"Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo."

Este proceso se realiza al iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

10.1- PLAN DE INDUCCIÓN VIGENCIA 2026

El Plan de trabajo de inducción se articula con el Plan institucional de Capacitación y está dirigido a los nuevos funcionarios públicos que se vinculen a la entidad, se enfoca en facilitar la comprensión y adaptación a la Administración Departamental sobre las transformaciones y cambios del estado, las cuales priorizan como eje de partida para intervenir de manera competente y eficaz ante la situación que lo requiera. Así mismo, los temas a socializar se centran las temáticas más importantes que el funcionario público debe conocer al momento de vincularse con la Gobernación de Casanare.

10.2- CONDICIONES GENERALES, METODOLÓGICAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE INDUCCIÓN Y O REINDUCCIÓN:

El proceso de inducción y reinducción será realizado por la Dirección de Talento Humano y comprende las siguientes actividades:

- ✓ Realizar la Posesión, Reportar y registrar novedad del nuevo funcionario
- ✓ Realizar protocolo de bienvenida al nuevo funcionario
- ✓ Realizar entrenamiento en el puesto de trabajo en el cual se posesione el funcionario nuevo o en encargo o en comisión.
- ✓ Entregar puesto de trabajo al funcionario nuevo o en encargo o en comisión.
- ✓ Convocar a los nuevos funcionarios para inducción presencial y/o virtual



230.190.200

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- ✓ Realizar inducción presencial a los nuevos funcionarios.
- ✓ Evaluar proceso de inducción y reinducción
- ✓ Generar constancia de participación al proceso y/o reinducción
- ✓ Archivar en historia laboral constancia de participación a la inducción y/o reinducción
- ✓ Realizar informe de resultados de la ejecución del proceso de inducción y/o reinducción
- ✓ Realizar actividades de reinducción
- ✓ Convocar a los funcionarios al proceso de reinducción presencial y/o virtual.
- ✓ Realizar reinducción a los funcionarios
- ✓ Oficiar a los funcionarios que no asistieron a la reinducción
- ✓ Envío de material didáctico del proceso de reinducción realizado

11. PROCEDIMIENTO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. 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: teniendo en cuenta las problemáticas y necesidades de equipos, áreas y organización; temas, métodos de capacitación.
- ✓ Priorización de las necesidades de capacitación para el año 2026, se escogen con base al diligenciamiento del formato ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, donde se utilizó un formulario creado por google con el siguiente link: <https://docs.google.com/forms/d/1KdBUzNwMNijUaqYYztUuEmF3vgUAe9GZmmEWwl-UKM/edit> se realizó a todos los funcionarios de planta de la Gobernación de Casanare, para que en conjunto, programen los temas de formación que requieren para la vigencia 2026.
- ✓ Presentación de la información consolidada a representantes de la Comisión de Personal y sindicatos.
- ✓ Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC
- ✓ Ejecución del PIC 2026.
- ✓ Evaluación y seguimiento del PIC 2026.

12. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se desarrollará con el apoyo de la Red Institucional de Capacitación, entendida como el conjunto de entidades públicas y privadas que, mediante sus ofertas



230.190.200

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

formativas, contribuyen al fortalecimiento de las competencias laborales, técnicas y comportamentales de los servidores públicos de la Gobernación de Casanare.

La Red Institucional de Capacitación está conformada, entre otras, por las siguientes entidades:

- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Departamento Nacional de Planeación – DNP.
- Administradora de Riesgos Laborales – ARL Positiva.
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA.
- Universidad del Trópico Americano – UNITRÓPICO.
- Cámara de Comercio de Casanare.
- Aportes en Línea.

A través de la articulación con estas instituciones, la Gobernación de Casanare gestiona y promueve programas de capacitación, formación para el trabajo y el desarrollo humano, dirigidos tanto a servidores públicos de planta como a contratistas, de acuerdo con las necesidades institucionales identificadas.

Las acciones formativas desarrolladas con el apoyo de la Red Institucional de Capacitación permiten la adquisición y actualización de conocimientos de uso institucional, fortalecen las competencias del talento humano y contribuyen a la mejora continua de los procesos, la calidad del servicio público y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

13. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION PIC 2026

La Gobernación de Casanare elabora de manera anual el Plan Institucional de Capacitación – PIC, como una herramienta estratégica orientada al fortalecimiento de las competencias y al desarrollo de habilidades de los servidores públicos, con el fin de mejorar el desempeño institucional, el cumplimiento de las metas establecidas y la calidad del servicio prestado a la ciudadanía.

Para la formulación del PIC 2026, la Dirección de Talento Humano adelantó el diagnóstico de necesidades de capacitación mediante la aplicación de una **Encuesta de Necesidades de Capacitación**, dirigida a todas las dependencias de la entidad. Dicha encuesta fue implementada a través de un formulario digital diseñado en la plataforma Google Forms, lo que permitió recopilar de manera eficiente y sistemática la información relacionada con las necesidades formativas de los servidores públicos.

El instrumento de diagnóstico permitió a los funcionarios identificar y seleccionar los temas de capacitación sugeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, así como proponer temáticas adicionales en las cuales consideran necesario reforzar o actualizar conocimientos, de acuerdo con las funciones propias de sus cargos y los retos institucionales.

Una vez consolidada la información recolectada, la Dirección de Talento Humano realizó el análisis y organización de las necesidades de capacitación, clasificándolas conforme a los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030. Este ejercicio permitió orientar

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

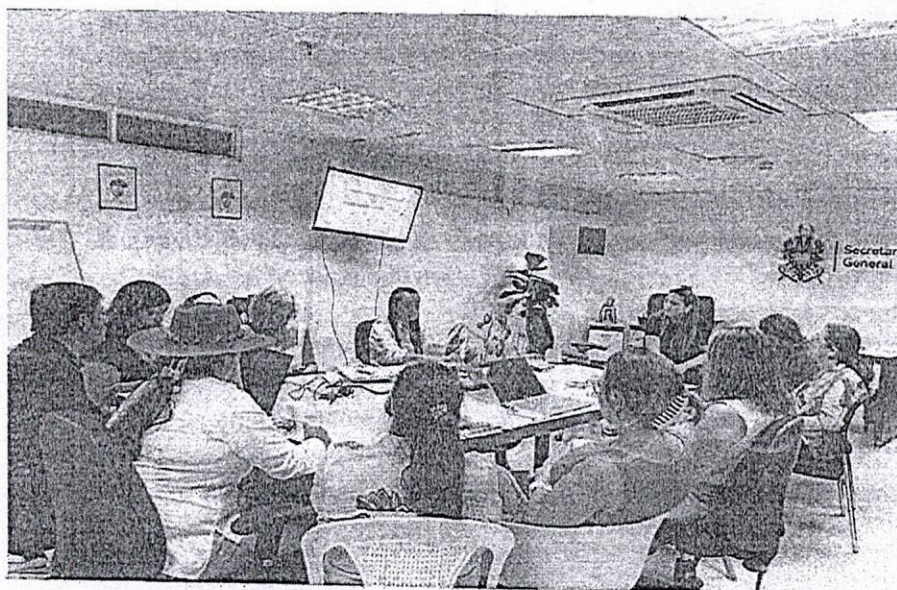
las acciones formativas hacia el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos, en coherencia con los lineamientos nacionales y las necesidades institucionales.

Como parte del proceso de diagnóstico, se llevó a cabo la sensibilización del Plan Institucional de Capacitación 2026 mediante el Memorando No. 025 del 14 de enero de 2026, a través del cual se invitó a los servidores públicos a diligenciar la encuesta de necesidades de capacitación.

Posteriormente, se consolidaron los resultados obtenidos y se realizó una priorización de las temáticas de capacitación, teniendo en cuenta la frecuencia y recurrencia de las necesidades identificadas. Así mismo, se convocó a una mesa de trabajo con los representantes de la Comisión de Personal y las organizaciones sindicales de la entidad mediante el memorando 077 del 28 de enero del 2026, con el propósito de socializar los resultados del diagnóstico, validar las necesidades de capacitación por cada funcionario que contestó la encuesta y dar a conocer el proceso metodológico utilizado.

Durante esta mesa de trabajo, también se abordaron las alternativas de ejecución de las actividades de capacitación, entre esas tener en cuenta capacitar los funcionarios que forman parte de la comisión de personal, incluyendo modalidades presenciales, virtuales y mixtas, así como la posibilidad de gestionar cursos, conferencias y espacios de formación con entidades nacionales e internacionales, en concordancia con la disponibilidad institucional y los objetivos del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

En esta foto podemos observar la mesa de trabajo para la formulación, evaluación y seguimiento del PIC vigencia 2026 de la gobernación de Casanare.



➤ **ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN**

1. **Capacitación presencial:** Implica la presencia física de los participantes en el lugar donde se realiza el curso, taller o seminario. Es efectiva para crear interacciones directas y dinámicas, favoreciendo el aprendizaje práctico y la retroalimentación inmediata.
2. **Capacitación en línea (e-learning):** Utiliza plataformas digitales para impartir el conocimiento. Es flexible en cuanto a horarios y lugar, permitiendo que los participantes accedan a los materiales cuando lo necesiten. Sin embargo, depende de la autodisciplina de los participantes.
3. **Capacitación híbrida:** Combina la modalidad presencial con la virtual. Los participantes pueden asistir a algunas sesiones en vivo y otras de manera asincrónica, lo cual es ideal para adaptar la capacitación a diferentes necesidades.
4. **Capacitación mediante coaching o mentoría:** En este caso, se busca desarrollar competencias a través de una relación directa y personalizada con un experto (coach o mentor). Es una estrategia muy eficaz para el desarrollo de habilidades blandas y de liderazgo.
5. **Capacitación grupal o en equipo:** La capacitación en equipo fomenta la interacción, el trabajo colaborativo y el aprendizaje mutuo. Es ideal para fortalecer habilidades de comunicación y trabajo en conjunto.
6. **Realizar un diagnóstico** para determinar las brechas de competencias en los diferentes equipos de personas que componen la entidad de acuerdo con la estructura organizacional, continuar con la contratación con terceros para la ejecución de los diferentes temas de los eventos de capacitación a desarrollar de acuerdo con el cronograma.
7. **Desarrollar una estrategia de sensibilización**, con mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente a través de correo electrónico, con piezas gráficas, con el fin de garantizar la participación en el PIC 2026 tanto de jefes como de los funcionarios de la entidad.
8. **Se ejecutarán los eventos de capacitación** que promueva el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Escuela Superior de Administración Pública, el Ministerio de Tecnologías de la Información, y otras entidades del ámbito público y privado, que se alineen a los objetivos del Departamento de Casanare. Igualmente, los eventos de capacitación que realicen las diferentes dependencias en desarrollo de sus funciones.
9. **Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación** señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, los nombrados de forma provisional y los de libre nombramiento y remoción de la planta de la Gobernación de Casanare.
10. **Los servidores públicos designados para participar en las diferentes Capacitaciones** tendrán las siguientes obligaciones:
 - Cumplir estrictamente con las actividades del presente Plan y la agenda adoptada que proponga la Dirección de Talento Humano.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- Los jefes de las Dependencias deben facilitar la asistencia de los servidores públicos a su cargo designados a los eventos de capacitación y formación que programe la entidad.
- Cuando el servidor público sea designado o se inscriba voluntariamente debe asistir obligatoriamente al evento de capacitación en el horario que se programe.
- Evaluar los eventos de capacitación internos en los que participe en la menor brevedad.
- Cuando el servidor público que haya sido designado o se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación dentro del Plan Institucional de Capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido o no obtenga calificación aprobatoria o se retire sin terminar, tendrá un punto negativo para participar en las demás actividades referentes a cupos en capacitación o bienestar que realice la entidad, este con el fin de tener un control y seguimiento para tener en cuenta en la participación de cursos, seminarios o talleres internacionales, virtuales o presenciales que se propongan, ya que sus cupos serán limitados.
- Se podrán incluir capacitaciones que no se hayan identificado desde el diagnóstico, con el fin de atender los requerimientos que se reporten en el transcurso de la vigencia, siempre y cuando se cuente con disponibilidad en la Gestión.

➤ MÉTODOS DE CAPACITACIÓN

- **Curso:** Un curso es un programa de formación estructurado que generalmente abarca un tema específico y tiene una duración determinada. Los cursos pueden ser presenciales, en línea o híbridos. Suelen tener un enfoque más académico y pueden otorgar algún tipo de certificado o diploma al finalizar.
- **Taller:** Un taller es una actividad práctica e interactiva en la que los participantes trabajan sobre problemas o proyectos específicos bajo la guía de un facilitador. Los talleres suelen ser más cortos que los cursos y se enfocan en la resolución de problemas concretos o en la adquisición de habilidades prácticas.
- **Seminario:** Un seminario es una reunión o conferencia más enfocada en el intercambio de conocimientos sobre un tema específico, generalmente con la participación de expertos o ponentes invitados. Aunque pueden incluir interacciones entre los asistentes, suelen ser más informativos que prácticos.
- **Diplomado:** Un diplomado es un programa de formación avanzada que se extiende por varios meses. Los diplomados son más profundos que los cursos y suelen estar dirigidos a profesionales que buscan especializarse o actualizarse en un área concreta. Además, suelen tener un enfoque más académico y ofrecen un diploma al finalizar.
- **Capacitación:** La capacitación es el proceso de enseñar o entrenar a los empleados o participantes para mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias en un área

específica. Puede ser una actividad continua o puntual y se puede dar en diversas modalidades: cursos, talleres, seminarios, entre otros.

14. INFORME ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, la Dirección de Talento Humano aplicó una encuesta de necesidades de capacitación a los servidores públicos de las diferentes dependencias de la Gobernación de Casanare, a través de la herramienta digital Microsoft Forms, con el propósito de identificar las necesidades formativas requeridas para el fortalecimiento de las competencias laborales.

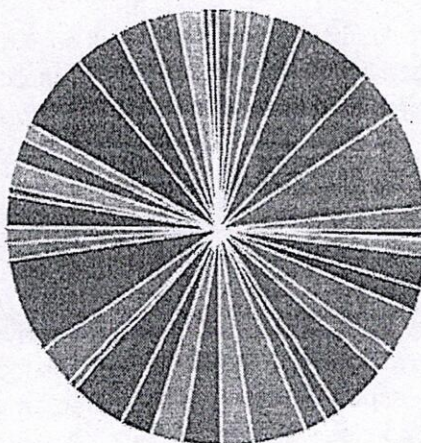
La encuesta permitió recopilar información relacionada con el desarrollo de habilidades blandas y la actualización de conocimientos técnicos necesarios para el adecuado desempeño de las funciones propias de cada cargo, así como para el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

Así mismo, el instrumento incluyó preguntas orientadas a identificar los temas y subtemas de interés, la intensidad horaria estimada, el horario y el trimestre preferido para la realización de las actividades de capacitación. Los resultados obtenidos a partir de este ejercicio constituyen el insumo principal para la definición, programación y priorización de las acciones formativas del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, los cuales se presentan a continuación.

En esta ilustración podemos ver las dependencias que participaron en la encuesta.

DEPENDENCIA A LA QUE PERTENECE

168 respuestas



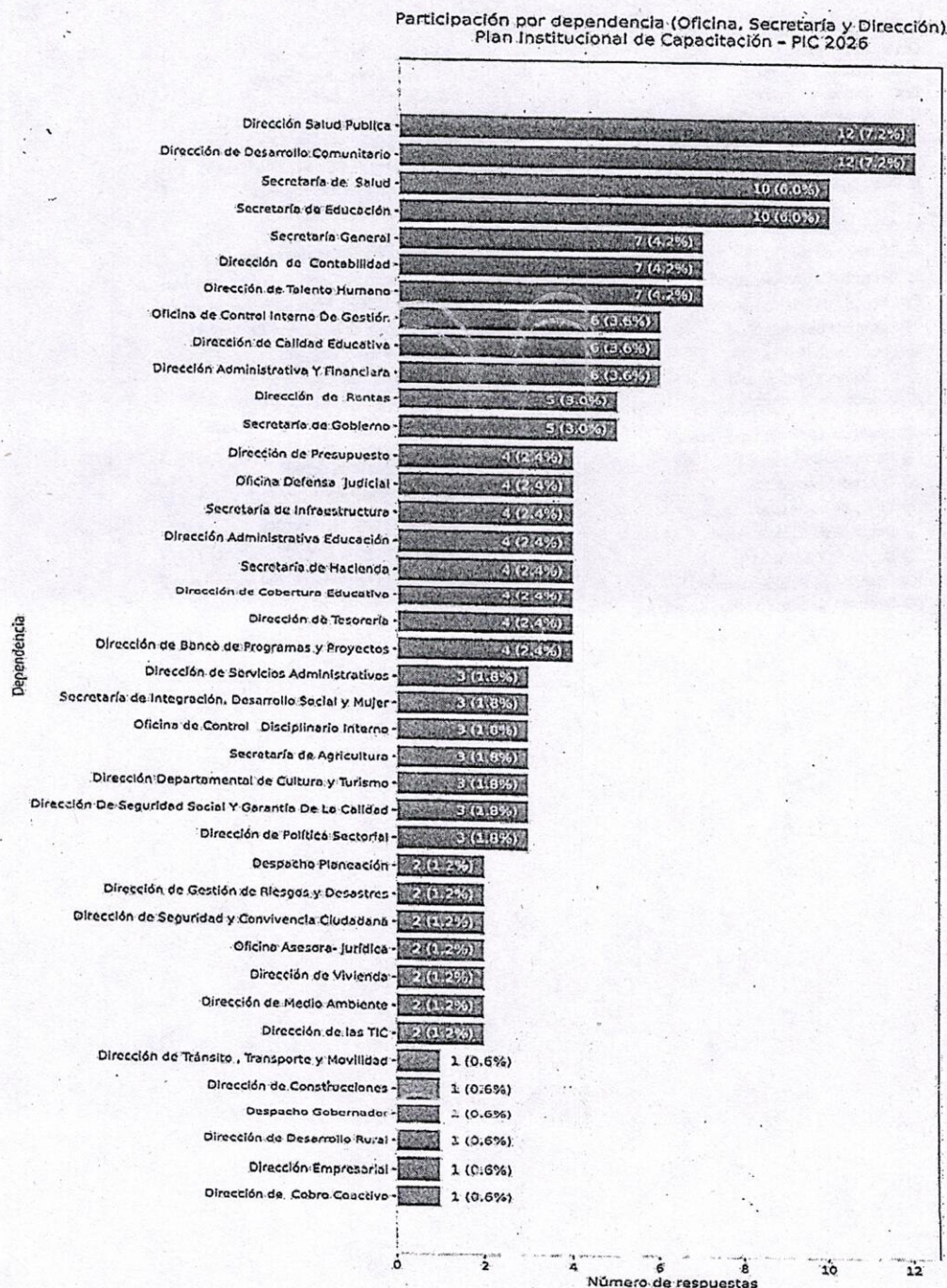
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- Despacho Gobernador
- Secretaría Privada
- Oficina Asesora Jurídica
- Oficina Defensa Judicial
- Oficina de Control Disciplinario Interno
- Oficina de Control Interno De Gestión
- Oficina Asesora de Comunicaciones
- Dirección Departamental de Cultura y...
- Secretaría General
- Dirección de las TIC
- Dirección de Servicios Administrativos
- Dirección de Talento Humano
- Secretaría de Hacienda
- Dirección de Rentas
- Dirección de Presupuesto
- Dirección de Tesorería
- Dirección Administrativa Educación
- Secretaría de Agricultura
- Dirección Empresarial
- Dirección de Desarrollo Rural
- Dirección de Medio Ambiente
- Despacho Planeación
- Dirección de Política Sectorial
- Dirección de Banco de Programas y P...

- Dirección de Contabilidad
- Dirección de Cobre Coactivo
- Secretaría de Gobierno
- Dirección de Desarrollo Comunitario
- Dirección de Seguridad y Convivencia...
- Dirección de Gestión de Riesgos y De...
- Secretaría de Infraestructura
- Dirección de Programación
- Dirección de Construcciones
- Dirección de Tránsito, Transporte y M...
- Secretaría de Integración, Desarrollo...
- Dirección de Inclusión y Desarrollo So...
- Dirección de Vivienda
- Secretaría de Educación
- Dirección de Calidad Educativa
- Dirección de Cobertura Educativa
- Secretaría de Salud
- Dirección Administrativa Y Financiera
- Dirección Salud Pública
- Dirección De Seguridad Social Y Garantía De La Calidad

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El gráfico presenta la distribución porcentual de las respuestas de 168 servidores públicos por dependencia, como insumo para la formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

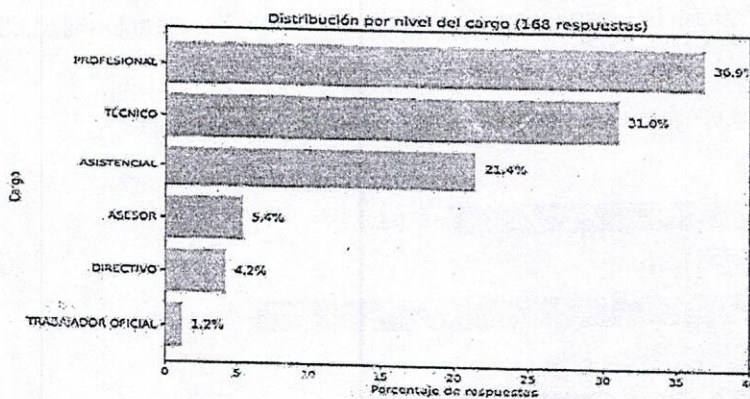
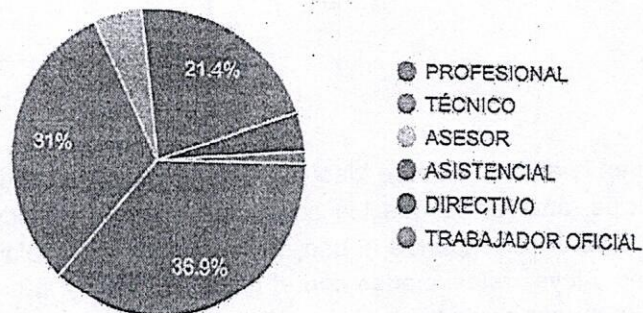


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2. En el análisis de la distribución por nivel del cargo, se evidencia que el 36,9 % de los servidores públicos encuestados corresponde al nivel profesional, seguido del 31,0 % perteneciente al nivel técnico y del 21,4 % del nivel asistencial. Por su parte, el 5,4 % de los encuestados corresponde al nivel asesor, el 4,2 % al nivel directivo y el 1,2 % al nivel de trabajador oficial.

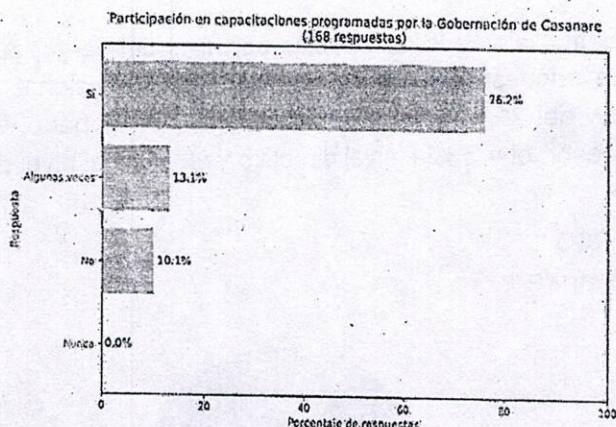
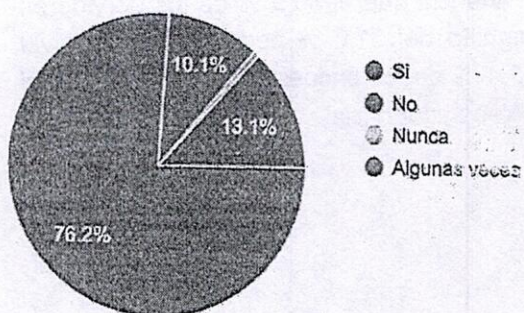
CARGO

168 respuestas



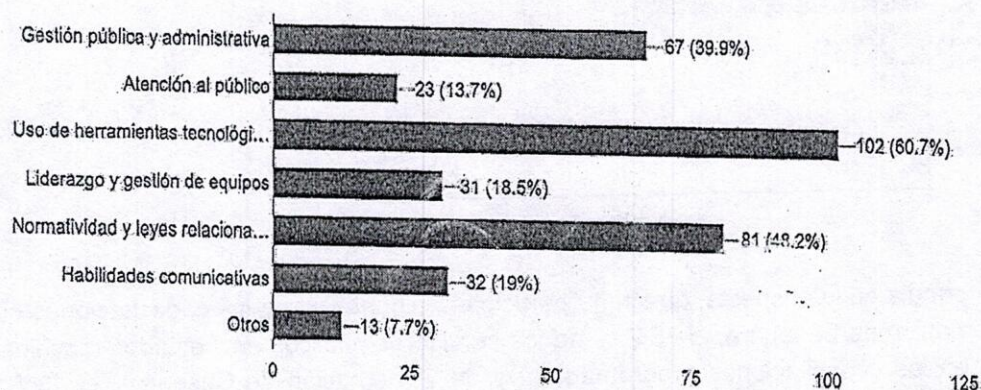
3. De la pregunta formulada en la encuesta, que si ha participado alguna vez en las capacitaciones que programa la Gobernación de Casanare, el 76,2 % de los servidores públicos encuestados manifiesta haber participado en las capacitaciones programadas por la Gobernación de Casanare, el 13,1 % señala haber participado algunas veces, mientras que el 10,1 % indica no haber participado; no se registran respuestas en la opción "Nunca".

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

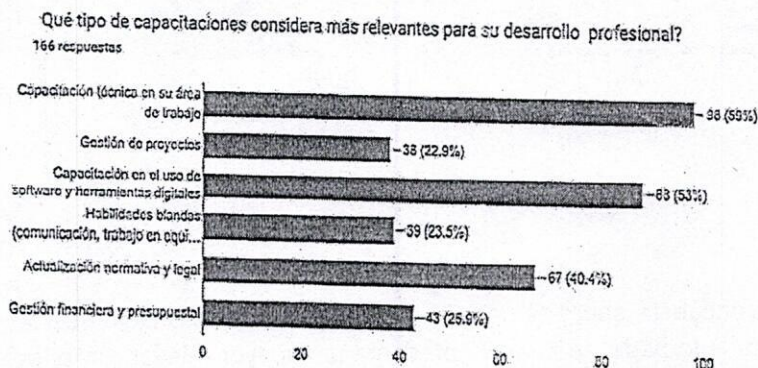


4. De la pregunta formulada en la encuesta sobre identificación de necesidades de capacitación, se evidencia que la principal área en la que los servidores públicos consideran necesario fortalecer su desempeño laboral corresponde al uso de herramientas tecnológicas (60,7 %), seguida de la normatividad y leyes relacionadas con el cargo (48,2 %) y la gestión pública y administrativa (39,9 %). En menor proporción, se identifican necesidades de capacitación en habilidades comunicativas (19,0 %), liderazgo y gestión de equipos (18,5 %), atención al público (13,7 %) y en la opción otros (7,7 %)

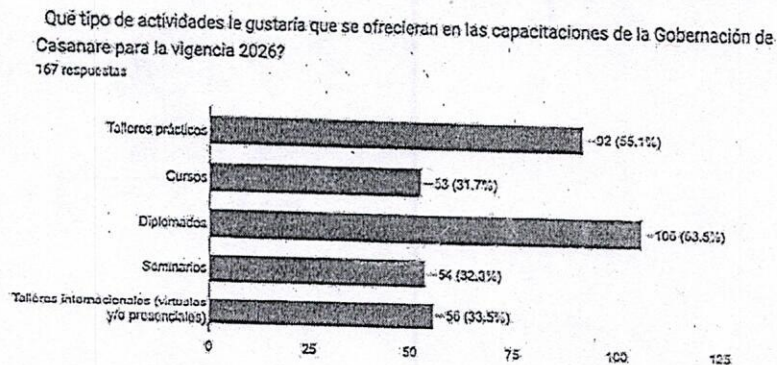
¿Cuáles de las siguientes áreas considera que necesita mejorar en su desempeño laboral?
168 respuestas



5. En el marco de la identificación de las necesidades de capacitación a través de la encuesta, y frente a la pregunta sobre qué tipos de capacitaciones consideran más relevantes para su desarrollo profesional, se evidencia que la principal prioridad corresponde a la capacitación técnica en el área de trabajo, seleccionada por el 59 % de los servidores públicos, equivalente a 98 personas. Asimismo, se resalta la capacitación en el uso de software y herramientas digitales, con una participación del 53 % (83 personas). En un segundo nivel de importancia se encuentra la actualización normativa y legal, reportada por el 40,4 % de los encuestados (67 personas). De manera complementaria, se identifican necesidades de capacitación en gestión financiera y presupuestal (25,9 %, 43 personas), habilidades blandas (23,5 %, 39 personas) y gestión de proyectos (22,9 %, 38 personas), lo cual orienta la priorización de las acciones de formación en el Plan Institucional de Capacitación.



6. En relación con la pregunta sobre qué tipo de actividades les gustaría que se ofrecieran en las capacitaciones de la Gobernación de Casanare para la vigencia 2026, se evidencia que los diplomados constituyen la modalidad de mayor preferencia, al ser seleccionados por el 63,5 % de los servidores públicos encuestados, equivalente a 106 personas. Le siguen los talleres prácticos, con una participación del 55,1 % (92 personas). En un nivel intermedio se ubican los talleres internacionales (virtuales y/o presenciales) con el 33,5 % (56 personas), los seminarios con el 32,3 % (54 personas) y los cursos, que registran un 31,7 % de participación (53 personas).

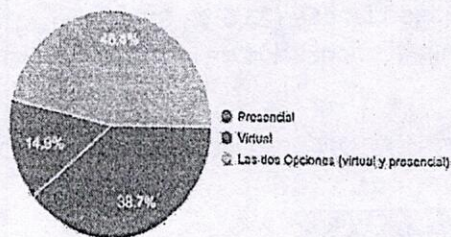


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

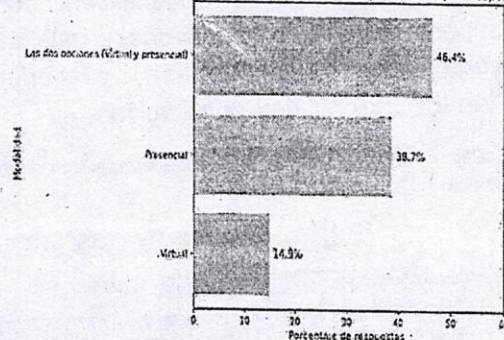
7. De la pregunta formulada en la encuesta sobre la modalidad preferida para recibir las capacitaciones, se evidencia que la opción que combina la modalidad virtual y presencial es la más representativa, al ser seleccionada por el 46,4 % de los servidores públicos encuestados. Le sigue la modalidad presencial, con una participación del 38,7 %, mientras que la modalidad virtual registra el 14,9 % de las respuestas, lo cual permite orientar la planeación de las acciones de capacitación hacia esquemas flexibles que integren componentes presenciales y virtuales.

¿En qué modalidad preferiría recibir las capacitaciones?

168 respuestas



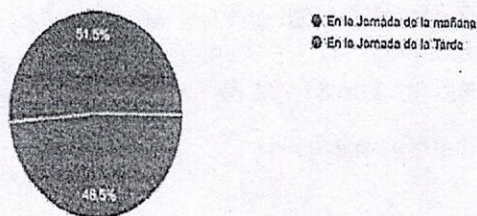
Modalidad preferida para recibir las capacitaciones (168 respuestas)



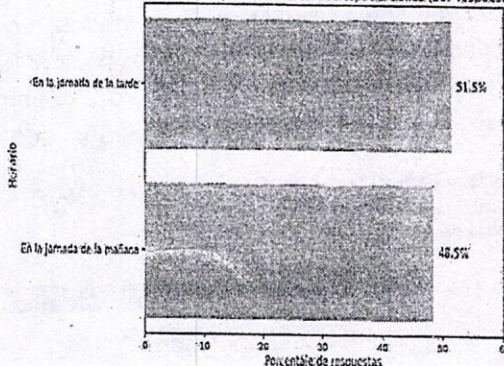
8. De la pregunta formulada en la encuesta sobre el horario preferido para la realización de las capacitaciones, se evidencia que la jornada de la tarde presenta una mayor relevancia, al ser seleccionada por el 51,5 % de los servidores públicos encuestados, mientras que el 48,5 % manifestó preferir la jornada de la mañana.

En que horario le gustaría que fueran Dictadas las capacitaciones?

167 respuestas



Horario preferido para la realización de capacitaciones (167 respuestas)

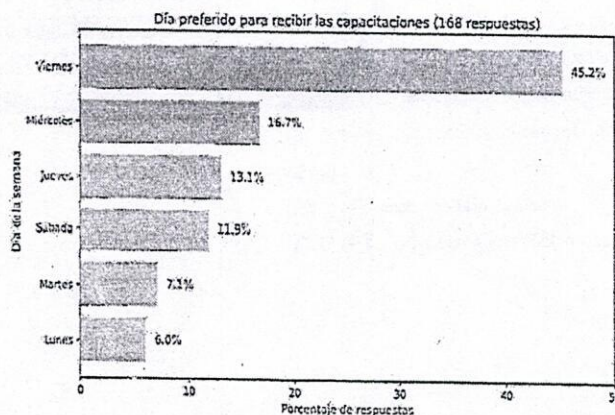
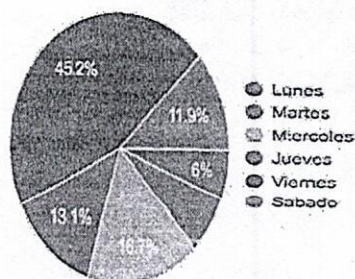


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

9. De la pregunta formulada en la encuesta sobre el día de la semana en el que los servidores públicos prefieren recibir las capacitaciones, se evidencia que el viernes concentra el mayor nivel de preferencia, con el 45,2 % de las respuestas, constituyéndose en el día más favorable para la programación de las actividades de capacitación. En segundo lugar, se ubica el miércoles, con el 16,7 %, seguido del jueves con el 13,1 %, los cuales también representan opciones favorables. El sábado registra una participación intermedia del 11,9 %, mientras que el martes y el lunes presentan los menores niveles de preferencia, con el 7,1 % y el 6,0 %,

Que día a la semana le gustaría recibir las capacitaciones?

168 respuestas

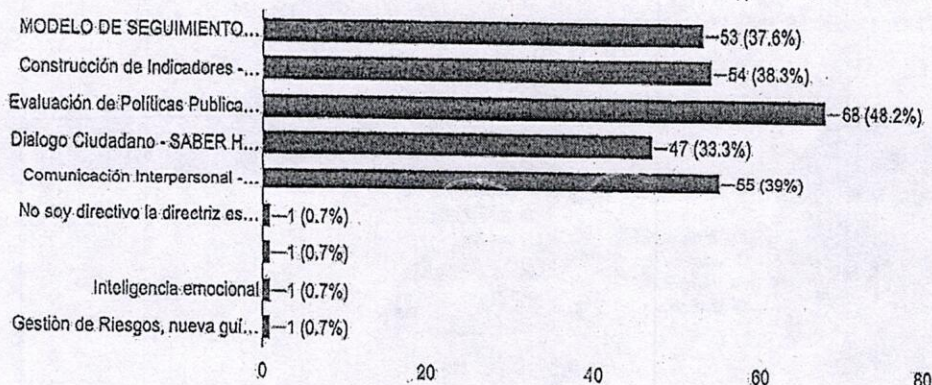


10. En el diagnóstico de necesidades de capacitación se identifican los temas priorizados por los servidores públicos de acuerdo con sus áreas de desempeño y necesidades de aprendizaje, organizados por ejes temáticos.

Eje 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS: se orienta hacia la transformación institucional y cultural de los servidores públicos, con el fin de fortalecer capacidades que contribuyan a la construcción de paz, la garantía de los derechos humanos y el fortalecimiento de la gestión pública. Este eje responde al papel fundamental que cumplen las administraciones públicas en la formulación, implementación y evaluación de políticas públicas que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

Se muestran en la siguiente gráfica:

Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos: Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y públicos, capaz de redimir uno o varios temas que usted crea pertinente)
 141 respuestas



Se evidencia que los servidores públicos consideran prioritarios, dentro del Eje 1, los siguientes temas:

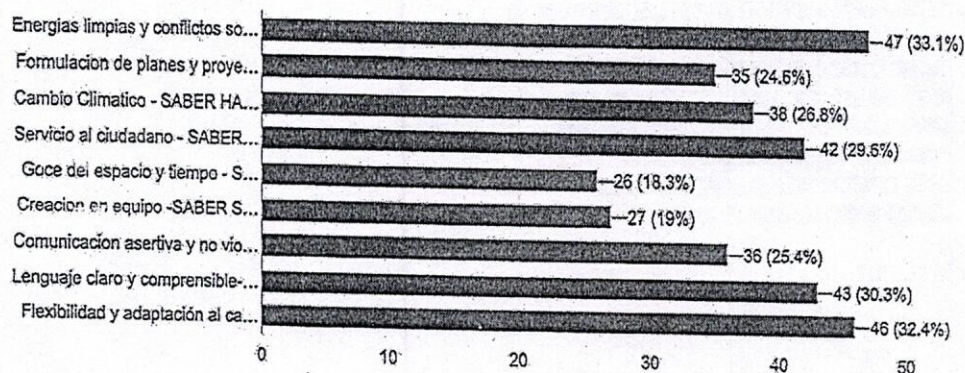
- Evaluación de políticas públicas (saber hacer), con una participación del 48,2 % (68 respuestas).
- Comunicación interpersonal (saber ser), con el 39,0 % (55 respuestas).
- Construcción de indicadores (saber hacer), con el 38,3 % (54 respuestas).

Los demás temas incluidos en este eje presentan una participación inferior al 1 %, lo que refleja una menor demanda frente a las prioridades anteriormente señaladas.

11. EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE: Este eje está dirigido a los servidores públicos con el propósito de fortalecer capacidades para interpretar y comprender el territorio como un constructo social, ambiental y cultural, promoviendo una gestión pública orientada a la sostenibilidad, la protección del ambiente y la atención integral a las comunidades. Este eje responde a la necesidad de articular la acción institucional con los retos asociados al desarrollo territorial, el cambio climático y la relación entre el Estado y la ciudadanía.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE: Este eje está dirigido a servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender territorios como construct...e uno o varios temas que usted crea pertinente).
 142 respuestas



Se evidencia que los servidores públicos consideran prioritarios, dentro del Eje 2, los siguientes temas:

- Energías limpias y conflictos socioambientales, con una participación del 33,1 % (47 respuestas).
- Flexibilidad y adaptación al cambio, con el 32,4 % (46 respuestas).
- Lenguaje claro y comprensible, con el 30,3 % (43 respuestas).

Los resultados evidencian un mayor interés en temas relacionados con la sostenibilidad ambiental, la adaptación institucional al cambio y el fortalecimiento de competencias comunicativas y de servicio al ciudadano.

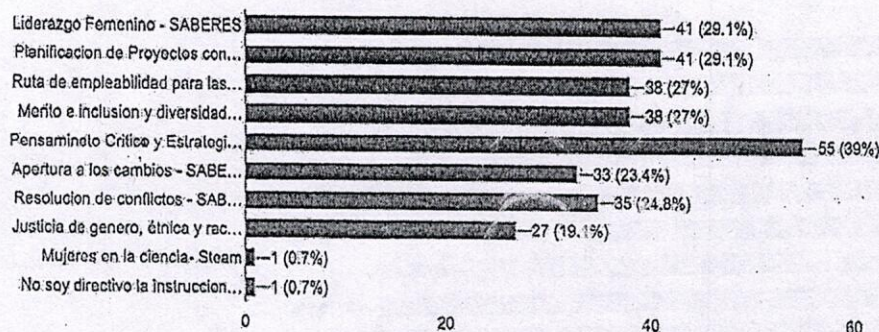
12. EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

Dando como resultado la siguiente gráfica:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD: Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enf...e uno o varios temas que usted crea pertinente).

141 respuestas:



Se evidencia que los servidores públicos priorizan, dentro del Eje 3, principalmente los siguientes temas:

- Pensamiento crítico y estratégico, con una participación del 39,0 % (55 respuestas), siendo el tema con mayor nivel de priorización.
- Liderazgo femenino, con el 29,1 % (41 respuestas).
- Planificación de proyectos con enfoque inclusivo, con el 29,1 % (41 respuestas).

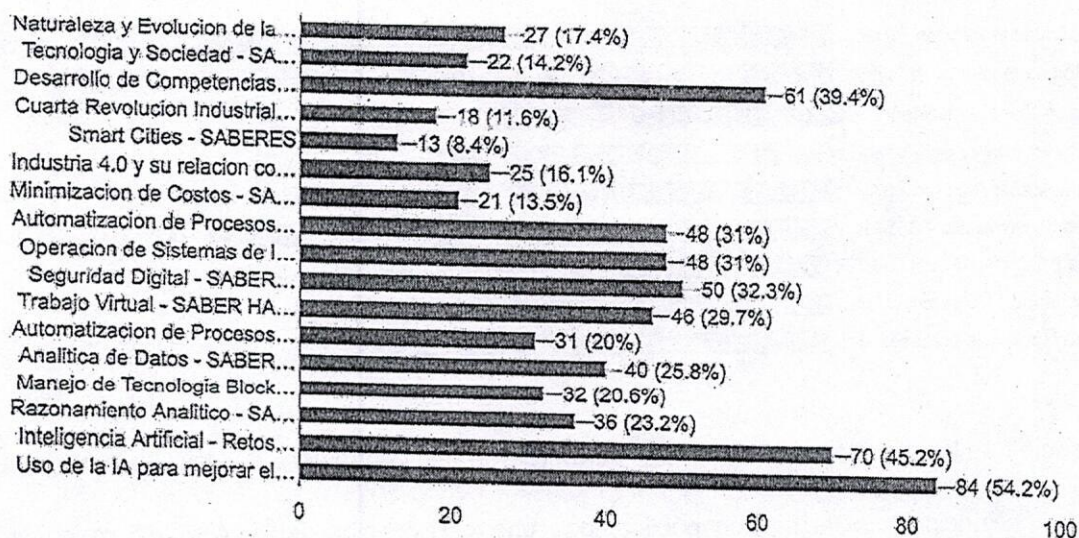
Las demás opciones presentan participaciones inferiores, lo que indica una menor demanda frente a los temas anteriormente señalados.

13. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA: El cual se orienta al fortalecimiento de capacidades para la apropiación, uso estratégico y gestión de las tecnologías digitales en las entidades públicas. Este eje responde a los retos asociados a la modernización del Estado, la innovación institucional, la eficiencia en los procesos y la adaptación a los cambios tecnológicos que impactan la gestión pública y la prestación de servicios a la ciudadanía.

A continuación, la ilustración de la gráfica:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades re...ne uno o varios temas que usted crea pertinente).
155 respuestas



se evidencia que los servidores públicos consideran relevantes, dentro del Eje 4, los siguientes temas:

- Uso de la inteligencia artificial para mejorar el desempeño institucional, con una participación del 54,2 % (84 respuestas), constituyéndose en el tema con mayor nivel de priorización.
- Inteligencia artificial: retos y aplicaciones, con el 45,2 % (70 respuestas).
- Desarrollo de competencias digitales, con el 39,4 % (61 respuestas).

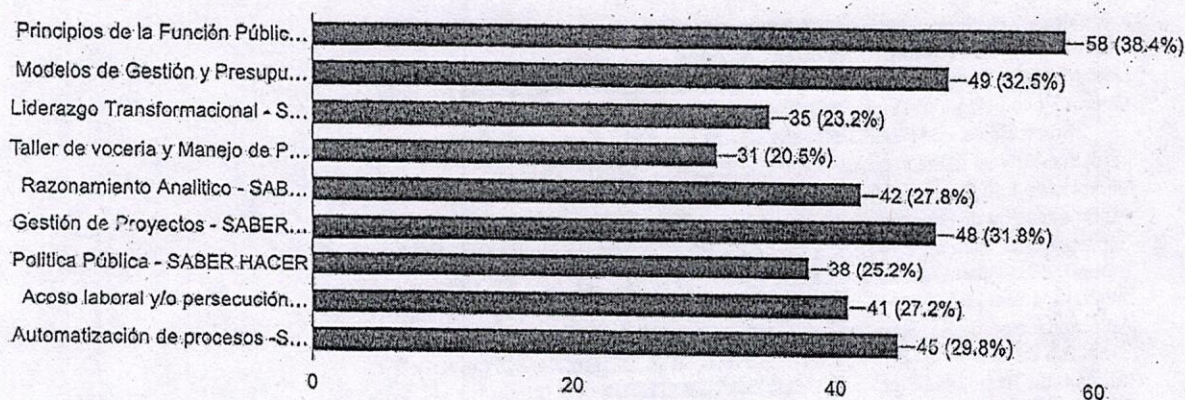
Los resultados evidencian una alta priorización de temas asociados al uso estratégico de la inteligencia artificial, el fortalecimiento de competencias digitales, la seguridad de la información y la automatización de procesos.

14. EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO: La capacitación en ética y probidad la cual se orienta al fortalecimiento de valores, principios éticos y comportamientos íntegros en el ejercicio de la función pública. Este eje responde a la necesidad de promover una cultura institucional basada en la transparencia, la responsabilidad, el respeto por lo público y la prevención de prácticas que afecten la confianza ciudadana y la legitimidad de la administración pública.

En la gráfica podemos observar los resultados obtenidos por los funcionarios:

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO: la capacitación en ética y probidad es especialmente importante, ya que la corrupción y e...ne uno o varios temas que usted crea pertinente).

151 respuestas



Se evidencia que los servidores públicos consideran relevantes, dentro del Eje 5, los siguientes temas:

- Principios de la función pública, con una participación del 38,4 % (58 respuestas), constituyéndose en el tema con mayor nivel de priorización.
- Modelos de gestión y presupuesto público, con el 32,5 % (49 respuestas).
- Gestión de proyectos, con el 31,8 % (48 respuestas).

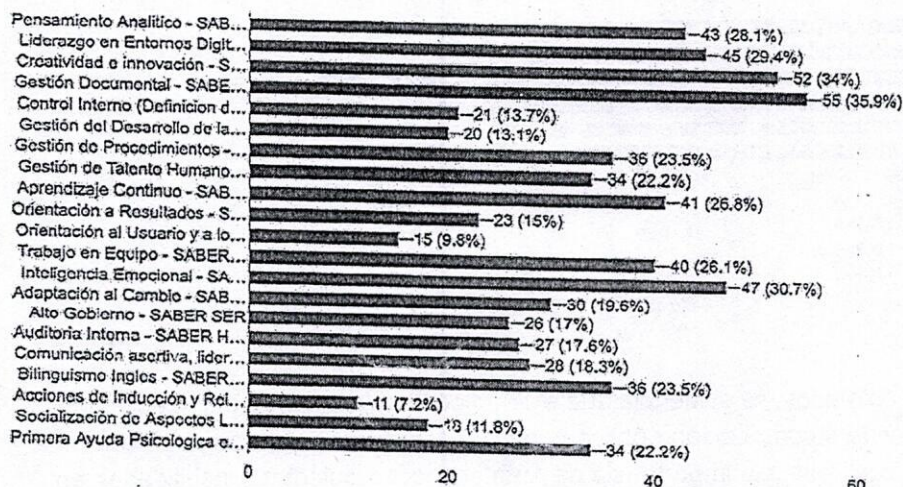
Los resultados evidencian una mayor priorización de temas asociados al fortalecimiento de los principios éticos de la función pública, la gestión responsable de los recursos, el liderazgo y la prevención de conductas que afecten el clima laboral y la integridad institucional.

15. EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS: el cual se orienta al fortalecimiento y desarrollo de competencias laborales que permiten complementar los avances institucionales, mejorar el desempeño individual y colectivo y fortalecer la calidad del servicio público. Este eje responde a la necesidad de potenciar habilidades técnicas, comportamentales y transversales que impactan directamente la eficiencia, la toma de decisiones y la gestión del talento humano en las entidades públicas.

En la siguiente ilustración vemos los resultados:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS: se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances ...e uno o varios temas que usted crea pertinente), 153 respuestas



Se evidencia que los servidores públicos consideran relevantes, dentro del Eje 6, los siguientes temas:

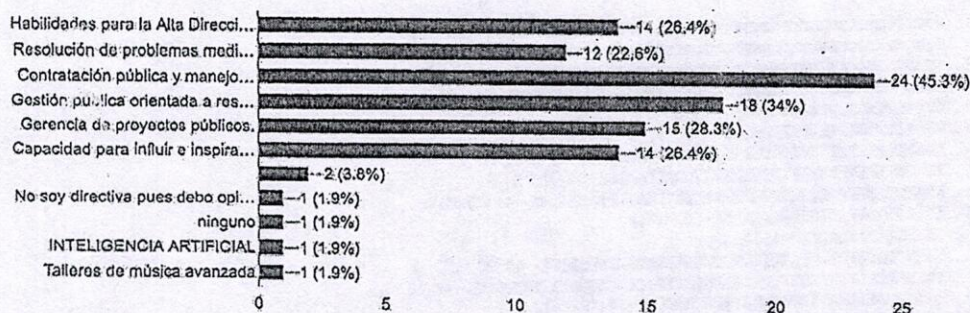
- Gestión documental, con una participación del 35,9 % (55 respuestas), constituyéndose en el tema con mayor nivel de priorización.
- Creatividad e innovación, con el 34,0 % (52 respuestas).
- Inteligencia emocional, con el 30,7 % (47 respuestas).

Los resultados evidencian una mayor priorización de competencias relacionadas con la gestión documental, la innovación, la inteligencia emocional y el liderazgo.

16. Finalmente, se presenta la información correspondiente al espacio exclusivo dirigido a los funcionarios de nivel directivo, en el cual se consultó su percepción frente a los temas que consideran prioritarios para fortalecer sus competencias y apoyar el adecuado desempeño de sus funciones, con miras a su inclusión en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ESPACIO EXCLUSIVO PARA DIRECTORES: en este espacio los funcionarios de nivel DIRECTIVO, podrán diligenciar, los temas que considere que d...ión PIC 2026, para el desempeño de sus funciones:
53 respuestas



De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que el tema con mayor nivel de priorización por parte de los directivos corresponde a contratación pública y manejo contractual, con una participación del 45,3 % (24 respuestas), lo cual refleja la importancia de fortalecer conocimientos y habilidades en esta materia estratégica para la gestión pública. En segundo lugar se destaca la gestión pública orientada a resultados, con el 34,0 % (18 respuestas), seguida de la gerencia de proyectos públicos, con el 28,3 % (15 respuestas).

Asimismo, se identifican como temas relevantes las habilidades para la alta dirección y la capacidad para influir e inspirar equipos, ambas con una participación del 26,4 % (14 respuestas), así como la resolución de problemas mediante metodologías, con el 22,6 % (12 respuestas). Las demás opciones registran participaciones marginales, inferiores al 4 %, lo cual evidencia una menor demanda frente a las prioridades anteriormente señaladas.

15. CONSOLIDACION DE LOS TEMAS DEL DIAGNOSTICO DE LA ENCUESTA NECESIDADES DE CAPACITACION CON PORCENTAJES MAS ALTOS DEFINIDOS POR LOS FUNCIONARIOS

Para la vigencia 2026 y teniendo en cuenta las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación y los diagnósticos realizados en la Gobernación de Casanare se proponen las siguientes temáticas:

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

TEMA	EJE	LINEAMIENTO	PORCENTAJE
Evaluación de políticas públicas	Eje 1	Saber hacer	48,2 %
Comunicación interpersonal	Eje 1	Saber ser	39,0 %
Construcción de indicadores	Eje 1	Saber hacer	38,3 %
Energías limpias y conflictos socioambientales	Eje 2	Saberes	33,1 %
Flexibilidad y adaptación al cambio	Eje 2	Saber ser	32,4 %
Lenguaje claro y comprensible	Eje 2	Saber ser	30,3 %
Pensamiento crítico y estratégico	Eje 3	Saber ser	39,0 %
Liderazgo femenino	Eje 3	Saberes	29,1 %
Planificación de proyectos con enfoque inclusivo	Eje 3	Saberes	29,1 %
Uso de la inteligencia artificial para mejorar el desempeño institucional	Eje 4	Saberes	54,2 %
Inteligencia artificial: retos y aplicaciones	Eje 4	Saber ser	45,2 %
Desarrollo de competencias digitales	Eje 4	Saberes	39,4 %
Principios de la función pública	Eje 5	Saber ser	38,4 %
Modelos de gestión y presupuesto público	Eje 5	Saber hacer	32,5 %
Gestión documental	Eje 6	Saberes	35,9 %
Creatividad e innovación	Eje 6	Saberes	34,0 %
Inteligencia emocional	Eje 6	Saber ser	30,7 %



GOBERNACIÓN DE
CASANARE
NIT: 89209216-6
230.190.200

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

TEMAS SUGERIDOS SEGÚN LOS EJES TEMATICOS

TEMA	EJE
Construcción de indicadores	Eje 1
Evaluación de políticas públicas	Eje 1
Comunicación Interpersonal	Eje 1
Diálogo ciudadano	Eje 1
Justicia transicional	Eje 1
Comunicación asertiva y no violenta	Eje 2
Servicio al ciudadano	Eje 2
Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo	Eje 2
Energías limpias y conflictos socioambientales	Eje 2
Cambio climático	Eje 2
Goce del espacio y el tiempo	Eje 2
Creación de equipos de trabajo	Eje 2
Pensamiento crítico y estratégico	Eje 3
Resolución de conflictos	Eje 3
Liderazgo femenino	Eje 3
Planificación de proyectos con enfoque de género	Eje 3
Ruta de empleabilidad	Eje 3

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Mérito, inclusión y diversidad	Eje 3
Apertura a los cambios	Eje 3
Tolerancia cero a la violencia de género	Eje 3
Uso de la inteligencia artificial para mejorar el desempeño institucional	Eje 4
Inteligencia artificial: retos y oportunidades	Eje 4
Desarrollo de competencias digitales	Eje 4
Naturaleza y evolución de la tecnología	Eje 4
Tecnología y sociedad	Eje 4
Cuarta Revolución Industrial	Eje 4
Industria 4.0 y su relación con el Estado	Eje 4
Smart Cities	Eje 4
Automatización de procesos	Eje 4
Operación de sistemas de información	Eje 4
Prepensionados	EJE 6
Seguridad digital	Eje 4
Trabajo virtual	Eje 4
Analítica de datos	Eje 4
Manejo de tecnología blockchain	Eje 4
Principios de la función pública	Eje 5
Programación neurolingüística asociada al entorno público	Eje 5



230.190.200

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Razonamiento analítico	Eje 5
Modelos de gestión y presupuestos orientados a resultados	Eje 5
Liderazgo transformacional	Eje 5
Taller de vocería y manejo de público	Eje 5
Gestión de proyectos	Eje 5
Política pública	Eje 5
Acoso laboral y/o persecución sindical	Eje 5
Gestión documental	Eje 6
Creatividad e innovación	Eje 6
Inteligencia emocional	Eje 6
Comité de convivencia laboral	Eje 5
comisión de personal	Eje 5
Liderazgo en entornos digitales	Eje 6
Gestión de procedimientos	Eje 6
Gestión del talento humano por competencias	Eje 6
Aprendizaje continuo	Eje 6
Orientación a resultados	Eje 6
Orientación al usuario y a los ciudadanos	Eje 6
Trabajo en equipo	Eje 6
Adaptación al cambio	Eje 6

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Auditoría interna	Eje 6
Comunicación asertiva, liderazgo y trabajo en equipo	Eje 6
Bilingüismo inglés	Eje 6
Acciones de inducción y reinducción	Eje 6
Primera ayuda psicológica en el manejo de emergencias	Eje 6

Se contemplo dentro del Plan Institucional de capacitación dejar los siguientes temas sugeridos para capacitar a los Jefes de oficina, secretarios de Despacho, Directores y Asesores, los cuales fueron guiados por la Escuela de Alto Gobierno (ESAP)

Las capacitaciones de Formación de la Alta Gerencia serán gestionadas ante los diferentes entes de administración pública.

1. Liderazgo y Alta Dirección Pública

- Liderazgo estratégico en el sector público
- Dirección y gerencia pública orientada a resultados
- Toma de decisiones en escenarios complejos
- Gestión del cambio y liderazgo transformacional
- Coaching ejecutivo para directivos públicos

Impacto esperado: Mejora en la conducción institucional, liderazgo efectivo y alineación estratégica.

2. Gobernanza, Planeación y Gestión Pública

- Planeación estratégica y seguimiento a metas institucionales
- Articulación Plan Nacional de Desarrollo – Plan de Desarrollo Territorial
- Gestión por resultados y uso de indicadores
- Gobierno abierto y gobernanza colaborativa
- Coordinación Nación-Territorio y autonomía territorial

Impacto esperado: Decisiones estratégicas coherentes con el territorio y los objetivos institucionales.

3. Ética, Integridad y Responsabilidad Directiva

- Ética pública y Código de Integridad
- Prevención de la corrupción y gestión del riesgo
- Responsabilidad disciplinaria, fiscal y penal del directivo

- Transparencia y rendición de cuentas
- Buenas prácticas de integridad institucional

Impacto esperado: Fortalecimiento de la confianza ciudadana y gestión ética.

4. Gestión del Talento Humano y Clima Organizacional

- Dirección de equipos de alto desempeño
- Gestión del talento humano en el marco del MIPG
- Evaluación del desempeño y gerencia pública
- Resolución de conflictos laborales
- Bienestar laboral y liderazgo empático

Impacto esperado: Equipos más comprometidos, productivos y alineados con la misión institucional.

5. Transformación Digital y Modernización del Estado

- Transformación digital en la administración pública
- Gobierno digital y uso estratégico de TIC
- Gestión documental electrónica y archivo
- Seguridad de la información y protección de datos
- Innovación pública y mejora de procesos

Impacto esperado: Mayor eficiencia, modernización institucional y mejora en los servicios.

6. Paz, Derechos Humanos y Enfoque Diferencial

- Enfoque de derechos humanos en la gestión pública
- Paz total y construcción de tejido social desde el territorio
- Enfoque diferencial, género e inclusión
- Atención a poblaciones vulnerables
- Memoria histórica y reconciliación

Impacto esperado: Gestión pública con enfoque social, inclusivo y territorial.

7. Gestión Financiera, Contractual y Control Interno

- Gestión financiera pública para directivos
- Régimen de contratación estatal y supervisión
- Responsabilidades del ordenador del gasto
- Control interno y autocontrol gerencial
- Gestión del riesgo institucional

Impacto esperado: Uso eficiente y transparente de los recursos públicos.

8. Comunicación Estratégica y Relacionamento Institucional



230.190.200

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- Comunicación estratégica para directivos
- Manejo de crisis institucional
- Vocería pública y relacionamiento con medios
- Atención al ciudadano desde la alta dirección
- Participación ciudadana y control social

Impacto esperado: Mejor imagen institucional y comunicación efectiva con la ciudadanía.

o Modalidades sugeridas

- Diplomados
- Seminarios de Alta Dirección
- Talleres ejecutivos
- Conferencias especializadas
- Espacios de aprendizaje con ESAP, DAFP, DNP, universidades y cooperación internacional

16. CRONOGRAMA ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Las actividades de capacitación contempladas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026 se encuentran programadas para la ejecución de un total de veinticuatro (24) capacitaciones, distribuidas en doce (12) durante el primer semestre y doce (12) durante el segundo semestre del año, las cuales se desarrollarán tanto a través de gestión institucional como mediante inversión presupuestal.

En lo correspondiente a las capacitaciones financiadas con recursos de inversión, se prevé el inicio de su ejecución a partir del mes de mayo y hasta el mes de noviembre de 2026.

ACTIVIDADES PROGRAMADAS

Eje Temático	Competencia / Dimensión	Temática
Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saberes / Saber Ser	Derechos humanos y construcción de paz desde la gestión pública, Atención al ciudadano con enfoque de derechos y trato digno
Eje 2: Territorio, Vida y Ambiente	Saberes	Gestión ambiental institucional: prácticas sostenibles y cultura ambiental, Cambio climático y territorio: impactos y acciones desde la administración pública



230.190.200

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	Saber Ser	Liderazgo e inclusión en la gestión pública con enfoque de género; prevención, atención y sensibilización frente a violencias basadas en género; fortalecimiento del enfoque diferencial orientado a la diversidad y la no discriminación en el servicio público.
Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Saberes / Saber Hacer	Inteligencia artificial (IA 2.0), analítica de datos, innovación pública, transformación digital de procesos institucionales.
Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Saber Ser	Integridad pública, ética del servidor, transparencia y buen gobierno, gestión del conflicto de intereses, prevención de riesgos de corrupción, y régimen disciplinario (enfoque preventivo).
Eje 6: Habilidades y Competencias	Saber Ser / Saberes	Gestión integral del servidor público; herramientas neurolingüísticas aplicadas al servicio público, gestión sindical, día del servidor público, desvinculación asistida, inglés

No obstante, el cronograma proyectado podrá ser objeto de ajustes, modificaciones o reprogramaciones, de conformidad con el desarrollo, avance y culminación del proceso contractual que se adelante para la ejecución de las actividades de capacitación que demandan inversión presupuestal.

17. ACTIVIDADES DE CAPACITACIONES EVENTUALES Y POR GESTIÓN



230.190.200

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Estas capacitaciones corresponden a actividades eventuales y/o por gestión, las cuales pueden surgir durante la vigencia por oferta institucional o por convocatorias de entidades externas. Si bien no siempre se encuentran programadas desde el inicio, se consideran pertinentes cuando aportan al fortalecimiento de las competencias laborales y/o comportamentales de los servidores públicos y contratistas, en coherencia con los objetivos del Plan Institucional de Capacitación.

En este Plan, se entiende por capacitación por gestión aquella que es coordinada por la Dirección de Talento Humano, mediante articulación con entidades que ofrecen programas de capacitación (ESAP, Función Pública, SENA, ARL, universidades u otras), de acuerdo con la disponibilidad de la oferta y los cupos.

Para acceder a estas capacitaciones el servidor público o contratista deberá presentar la respectiva solicitud, a través de la Dirección de Talento Humano, que contenga la siguiente información:

- Nombre de dependencia.
- Justificación del requerimiento de dicha actividad de capacitación, la cual deberá estar relacionada con las funciones del cargo y estar alineada con los objetivos estratégicos de la Gobernación de Casanare.
- Compromiso del funcionario de replicar en la Entidad los conocimientos adquiridos.

La Dirección de Talento Humano evaluará la pertinencia de la solicitud y coordinará la participación de los servidores, de acuerdo con la disponibilidad. La actividad deberá contar con los soportes

MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO

Con el fin de realizar el seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, se establecen los siguientes indicadores:

EFICACIA: Determinar el porcentaje de cumplimiento de las actividades programadas en el Plan Institucional de Capacitación.

EFFECTIVIDAD: No de funcionarios satisfechos con las actividades del Plan Institucional de Capacitación / Total de funcionarios participantes.

Las actividades de capacitación para el año 2026, al igual que este documento estarán sujetos a modificaciones en caso de que se requiera. De igual manera, es importante resaltar que el cronograma del PIC es susceptible a cambios dependiendo de factores como: prioridad institucional o necesidades de los servidores públicos y la alta dirección.

La Dirección de Talento Humano consolidará y organizará las evidencias del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, tales como convocatorias, listados de asistencia, evaluaciones de satisfacción, certificados, informes y productos derivados de las actividades de capacitación, con el fin



230.190.200

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

de garantizar trazabilidad, control y atención oportuna a requerimientos de Control Interno y organismos de control.

EJECUCION PIC 2026

La ejecución se hará con recursos de inversión, mediante el proyecto: FORTALECIMIENTO A LA GESTION Y DIRECCION DE LA ADMINISTRACION DEPARTAMENTAL, A TRAVES DEL AFIANZAMIENTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y COMPORTAMENTALES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DE LA GOBERNACION DE CASANARE.

En este sentido, la programación y ejecución de las actividades previstas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se articularán con la planeación financiera institucional de la vigencia, a través del Plan Operativo Anual de Inversiones (POAI), garantizando trazabilidad presupuestal y seguimiento a la ejecución de los recursos durante su implementación.

Lo anterior permitirá consolidar el PIC 2026 como un instrumento dinámico, orientado a la mejora continua y al fortalecimiento del talento humano al servicio del Departamento.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
Firma <u>Karen Sofia LM.</u> Karen Sofia Lombana Madrid Profesional Universitario DTH	Firma <u>LCG</u> Laura Carolina Guíza Profesional-Secretaría General	Firma <u>Nini Jhoana Mariño Bernal</u> Nini Jhoana Mariño Bernal Directora de Talento Humano