



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024

SECRETARÍA GENERAL Y DE GOBIERNO – JEFATURA DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2024

VERSIÓN 1.0

ENERO DE 2024

MARTHA LUCIA AMAYA DÍAZ

Alcaldesa Municipal

Acta No 206 del 28 de diciembre de 2023

MAGALY QUIMBAYO GUZMAN

Secretaria General y de Gobierno

Decreto No 002 enero 1 de 2024

ELIANA STFANIE GUTIERREZ OSPINA

Jefe de Talento Humano

Decreto No 001 enero 1 de 2024

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	5
2. OBJETIVOS	6
2.1. OBJETIVO GENERAL	6
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	7
3. PROPOSITO	7
4. ALCANCE	8
5. RESPONSABLES Y BENEFICIARIOS	8
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS	9
7. MARCO NORMATIVO	13
8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPATICACION – PIC	16
9. EJES TEMATICOS	17
9.1. Eje Temático 1: Gestión del conocimiento y la innovación	18
9.2. Eje Temático 2. Creación de valor público.....	19
9.3. Eje Temático 3. Transformación digital	20
9.4. Eje Temático 4. Probidad y ética de lo público	21
10. ETAPAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	22
10.1. Evaluación y Diagnóstico	22
10.2. Diseño y formulación	22
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	23

12. ACTIVIDADES.....	24
12.1. INDUCCION	26
12.2. REINDUCCION.....	27
13. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	27
14. EJECUCION	28
15. CRONOGRAMA	28

1. INTRODUCCIÓN

De conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG, la Administración Municipal de San Sebastián de Mariquita, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, con el fin de fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos que generen valor, a las competencias funcionales y comportamentales de sus servidores públicos, por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), en aras del mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales y al crecimiento humano de sus servidores.

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, enfocándose en cada uno de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público).

Es así como el Plan Institucional de Capacitación -PIC 2024 se diseñó con base a las necesidades de los servidores públicos establecidas por cada dependencia dando continuidad a los procesos adelantados en años

anteriores, a los ejes estratégicos y el fortalecimiento de la ética como base fundamental para la gestión pública a partir del principio de transparencia y mejora continua.

Así mismo, es importante mencionar que, la gestión del talento humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Administración Municipal, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de la entidad, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

Para ello, la Administración Municipal se propone en “Enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal, a través de capacitaciones que apunten al logro de los objetivos y metas Institucionales mediante el mejoramiento de los procesos, servicios, la capacidad técnica de las dependencias y el crecimiento personal y profesionalización de los servidores públicos de la entidad, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Este objetivo se encuentra enmarcado en la ruta de Calidad, la cultura de hacer las cosas bien, el cual está contenido en el MIPG.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir las capacitaciones que apunten a mejorar la cultura Organizacional y el desempeño institucional para alcanzar el nivel de excelencia que definen la Administración Municipal y al Estado Colombiano.
- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, Grupos Focales, Gestores, entre otras).
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

3. PROPOSITO

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores públicos de la Alcaldía de San Sebastián de Mariquita, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020-2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0, la revolución industrial, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en la Administración Municipal”

4. ALCANCE

De acuerdo con lo estipulado en el artículo 3 de la Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, son beneficiarios: “Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”.

Teniendo en cuenta lo anterior, El Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía de San Sebastián de Mariquita, inicia desde el diagnóstico de necesidades de formación por áreas, seguido de la encuesta de selección para el Plan Institucional de Capacitación y finaliza con la ejecución total del plan y la evaluación del impacto; con una oferta de capacitaciones que fortalezcan el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores públicos, con base a los criterios establecidos en el plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, así como el MIPG y es de aplicación a todos funcionarios públicos de la Administración Municipal, contribuyendo al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica del talento humano.

5. RESPONSABLES Y BENEFICIARIOS

Serán responsables la Secretaría General y de Gobierno, la Jefatura de Talento Humano y los integrantes de la Comisión de Personal.

Teniendo en cuenta lo estipulado en el Decreto 894 de 2017 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación, que estén desempeñando labores en la Alcaldía Municipal de San Sebastián de Mariquita y estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo.

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de

habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por

las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

7. MARCO NORMATIVO

El marco normativo es un referente de apoyo para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones mencionado a continuación:

- **Constitución Política** en el artículo 54 establece que “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.
- **Ley 115 de 1994** “Por la cual se expide la Ley General de Educación”.
- **Decreto Ley 1567 de 1998** “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”
- **Ley 909 de 2004** “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
- **Decreto 024 de 2005** “Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones”. “(...) Artículo 9°, Formación a los funcionarios y funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)”

- **Ley 1064 de 2006** “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- **Decreto 4904 de 2009** “por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.
- **Ley 1680 de 2013** “Por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones”.
- **Decreto 160 de 2014** “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.
- **Decreto 1072 de 2015** “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.
- **Decreto 648 de 2017** “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- **Decreto 894 de 2017** “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.

- **Decreto 1499 de 2017** “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.
- **Decreto 612 de 2018** “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- **Ley 1952 de 2019** “Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario”.
- **Ley 1960 de 2019** “Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- **Decreto 492 de 2019** “Por el cual se expiden lineamientos generales sobre austeridad y transparencia del gasto público en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones”
- **Manual Operativo** del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- **Resolución 2349 de 2021.** “Por la cual se expide el reglamento de los Planes de Capacitación, Bienestar Social e Incentivos para los servidores del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y se deroga la Resolución No. 003075 del 21 de noviembre de 2019”
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.** Lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

- Guía para la Formulación Ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC 2023-2030. Estructurar la oferta de capacitación y formación de las entidades públicas.

8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPATICACION – PIC

Es necesario que la Jefatura de Talento Humano diseñe un conjunto de acciones donde se proyecten diferentes capacitaciones, previo diagnóstico, que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan por lograr el servidor 4.0., tanto individual como colectivamente. Razón por la que se concibe la importancia de la capacitación y los programas alineados con los propósitos principales enmarcados en calidad, eficiencia, compromiso, sentido de servicio y aprendizaje continuo para el fortalecimiento y desarrollo de las competencias requeridas para la excelencia en la prestación de servicios de las entidades públicas.

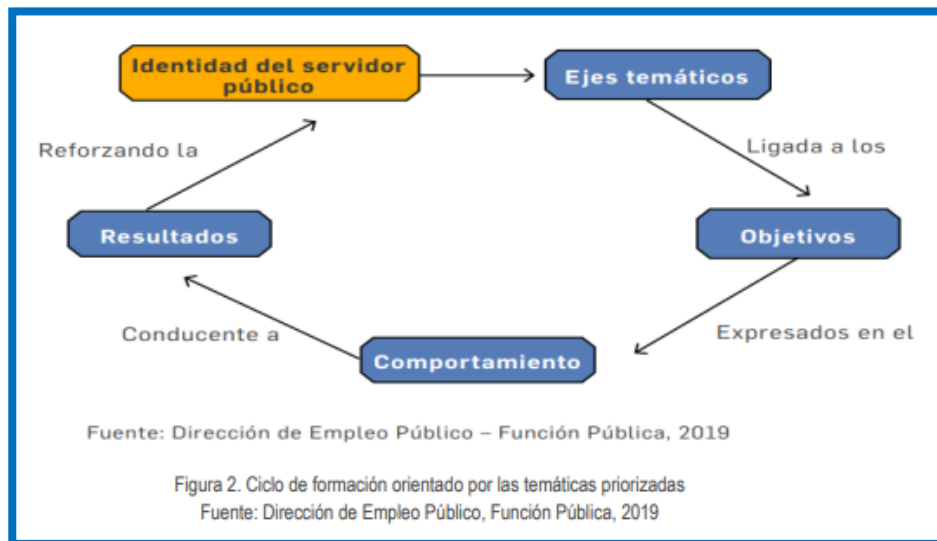
Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

- Revisión de los temas que quedaron pendientes en la vigencia 2023.
- Revisión de los resultados de la encuesta de necesidades aplicada en el mes de enero de 2024.
- Revisión de las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional a través de MIPG.
- Cronograma de actividades de capacitaciones para la presente vigencia 2024.

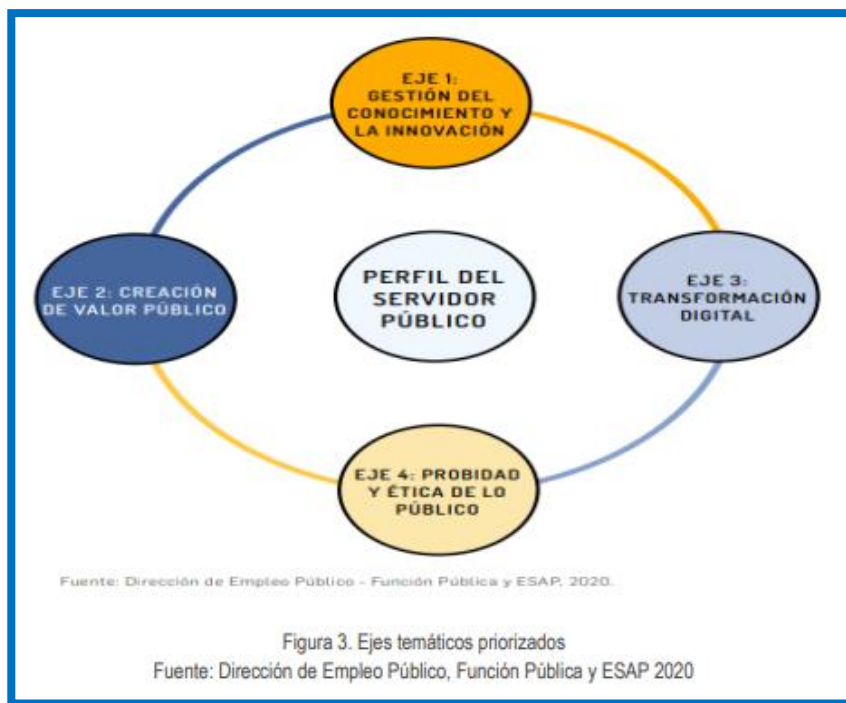
- La Comisión de Personal, priorizará las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para la vigencia actual.
- Aprobación del PIC por parte de la Comisión de Personal.

9. EJES TEMATICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a territorial.



En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



9.1. Eje Temático I: Gestión del conocimiento y la innovación:

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

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

Para mitigar estos riesgos en las Entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos,

manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

9.2. Eje 2. Creación de valor público

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

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

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por

ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

9.3. Eje 3. Transformación digital

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

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales; de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

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

a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

9.4. Eje 4. Probidad y ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio parte de lo que Bloom (2008) planteó donde la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

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

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad

en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la Entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

10. ETAPAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

10.1. Evaluación y Diagnóstico:

- Realizar encuestas de detección de necesidades de capacitación.
- Realizar análisis si es necesario aplicar el programa de inducción y reinducción.
- Realizar análisis a los programas y actividades ejecutados en la vigencia 2023

10.2. Diseño y formulación:

Acorde a las necesidades y oportunidades de mejora detectadas, se formulará un bosquejo de actividades para el Programa de Bienestar Social e Incentivos a implementar en la vigencia 2023. Por lo anterior y de acuerdo con los análisis realizados la base de capacitación a desarrollar durante la vigencia del 2024 son las siguientes:

Ejes temáticos	Tema	Contenido	Tipo	Modalidad
Lenguaje claro	Talento humano	Redacción simple y eficiente	Curso	Interinstitucional y/o capacitación interna
Bilingüismo	Gestión del conocimiento y la innovación	De acuerdo con el SENA	Curso	Interinstitucional y/o capacitación interna
Gestión documental	Gestión del conocimiento y la innovación	De acuerdo con el SENA	Curso	Interinstitucional y/o capacitación interna
Servicio al cliente	Probidad y ética delo publico	De acuerdo con el SENA	Curso	Interinstitucional y/o capacitación interna
Derechos humanos	Probidad y ética delo publico	De acuerdo con el SENA	Curso	Interinstitucional y/o capacitación interna
Controles y seguridad informática	Transformación digital	De acuerdo con el SENA	Curso	Interinstitucional y/o capacitación interna
Seguridad digital	Transformación digital	Seguridad digital.	Conferencia	Interinstitucional y/o capacitación interna
Secop II	Transformación digital	Seguridad digital.	Conferencia	Interinstitucional y/o capacitación interna

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Evaluación de impacto y de conocimiento
- El seguimiento y la evaluación del plan se llevará a cabo mediante:

“Indicador de eficacia: cantidad de personas que recibieron la capacitación”

$$\text{Indicador Actividad Relacionada} = \frac{\text{Servidores Públicos alcanzados con las Capacitaciones}}{\text{Total de Servidores Públicos de la Entidad}}$$

12. ACTIVIDADES

Las actividades se desarrollarán a través de la ESAP, SENA, CAJA DE COMPENSACION FAMILAR, y se implementaran y establecen de acuerdo con la programación que se realice con la ARL y la aprobación de las capacitaciones se informará y se convocará a través de la misma herramienta, por medio de intranet y correo electrónico.

En cuanto a la capacitación de los directivos tendremos en cuenta las ofertas que tendrá establecida la ESAP y DAFP, dado que dichas entidades generan una oferta de capacitación enfocada a los servidores públicos que tienen la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, de la toma de decisiones, el análisis de contextos políticos, sociales, participativos, económicos, culturales, ambientales y el control sobre la gestión y las decisiones de las administraciones públicas municipales.

Entre los posibles temas que ofrecen estas entidades están :

Inducción y actualización: En cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 489 de 1998, así como por la Ley 190 de 1995, la ESAP adelanta programas de capacitación dirigidos a los servidores públicos elegidos o nombrados para ejercer cargos públicos con el propósito de brindar herramientas que les permitan ejercer adecuadamente las funciones que les corresponde y promover las buenas prácticas en la gestión pública.

Innovación y gestión del conocimiento: En concordancia con los lineamientos dispuestos en este Plan frente al núcleo de gestión del conocimiento y la innovación.

- Habilidades gerenciales
- Liderazgo
- Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del y otros)
- Modelos de toma de decisiones
- Negociación colectiva y resolución de conflictos
- Gestión del talento humano
- Políticas públicas
- Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.
- Gestión de Recursos
- Hacienda pública y finanzas
- Gestión de bienes
- Contabilidad
- Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)
- Fundamentación jurídica
- Contratación pública
- Defensa jurídica del Estado
- Fundamentos de derecho público (derecho de petición)
- Actualización normativa
- Modalidades de capacitación, pedagogía, andragogía y didáctica.

12.1. INDUCCION

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tener en cuenta la Administración Municipal, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación. Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento, control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales que se desarrollan en la entidad.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informar acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Alcaldía Municipal.
- Crear identidad y sentido de pertenencia con la alcaldía municipal

12.2. REINDUCCION

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

13. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

El programa de formación y capacitación de la vigencia está integrado por:

- ✓ Un programa de inducción.
- ✓ Un programa de reinducción.
- ✓ Un plan de capacitación.

Red institucional de capacitación: Está conformada por:

- ✓ Escuela Superior de Administración Pública - ESAP
- ✓ Escuela de Alto Gobierno – ESAP
- ✓ Caja de Compensación
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA

- ✓ Departamento Nacional de Planeación DNP
- ✓ Archivo General de la Nación – AGN
- ✓ Departamento de la función pública

14. EJECUCIÓN

Una vez el proceso sea aprobado y cuando haya lugar, la Secretaría General y de Gobierno responsable de la contratación, considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad o realizara las gestiones pertinentes (oficios, convenios, etc.) con otras entidades del Estado. Adicionalmente, la Secretaría General y de Gobierno y la Comisión de Personal realizarán seguimiento al cumplimiento de lo planeado. Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción de contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc. Se informará mediante comunicado interno (circulares, correos institucionales) a las diferentes dependencias los temas y los horarios. Se coordinará con los jefes de despacho la respectiva reinducción con sus equipos de trabajo.

15. CRONOGRAMA



Cronograma - Plan Institucional de Capacitaciones 2024												
Actividades	Ene.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Jun.	Jul.	Ago.	Sep.	Oct.	Nov.	Dic.
Servicio al cliente												
Capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo	El cronograma de actividades está dentro del plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.											
Lenguaje claro												
Derechos humanos												
Transformación digital (Seguridad digital y Controles y seguridad informática)												
Gestión documental												
Bilingüismo												
Secop II												