



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 1 de 29

1. JUSTIFICACIÓN

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 en su capítulo “5.1 Qué se debe aprender para mejorar el desempeño de los servidores públicos”, hace mención al artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, el cual define de manera general a la capacitación como *“un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional”*.

Lo que implica que todos los servidores públicos del Municipio de Armenia, deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en los contextos organizacionales propios de la entidad. Entendiendo las capacidades como los conocimientos, habilidades y actitudes propias del funcionario, que pueda poner en práctica en su desempeño individual y colectivo en un contexto determinado, es decir, en la entidad.

Por tanto, este proceso de capacitación construido por el proceso estratégico de talento humano, debe apuntar al desarrollo y fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y actitudes del servidor público, para efectos del mejoramiento de su desempeño individual y colectivo en la entidad al servicio del ciudadano dirigido al cumplimiento de la misión y objetivos estratégicos de la entidad.

Por lo cual, las Entidades Públicas en Colombia están en la obligación de establecer anualmente programas de capacitación para los funcionarios, en la Alcaldía de Armenia, es responsabilidad del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional aplicar la metodología para su implementación y ejecución, por esta razón se hace necesario reglamentar las actividades correspondientes al mismo, con el fin de garantizar claridad, equidad y transparencia en el proceso.

Para la elaboración del mismo, se ha tenido en cuenta como material para la elaboración del plan, las capacitaciones indicadas por MIPG (Modelo Integrado de Gestión Estratégica), tomando los procesos de aprendizaje continuos que debe tener todo plan de capacitación, a lo cual, en el mismo instrumento se indica que el Programa de Capacitación debe contar con insumos de identificación de necesidades por parte de los directores y secretarios de cada dependencia, así también, tomando la percepción de la alta gerencia como pieza fundamental en la construcción del Plan Institucional de Capacitaciones para el 2023.

Finalmente, se utilizó un formato diseñado en google drive donde se involucraron los cuatro ejes temáticos con las posibles áreas de conocimiento y actividades de capacitación y con en el cual los directores, secretarios de despacho y funcionarios de las dependencias, determinaron las necesidades que tenían en materia de capacitaciones, permitiendo que los servidores se involucren, participen activamente y accedan al programa, todo ello en procura de contribuir al cumplimiento y logro de la misión institucional. De igual manera los servidores públicos han sido receptivos ante la invitación realizada por el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional y se han involucrado en la elaboración y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, haciendo parte activa del proceso como facilitadores internos, compartiendo sus conocimientos y experiencias, capital humano que consideramos un pilar fundamental en la ejecución del PIC de la entidad y así apuntar al logro de una administración pública eficiente y moderna, como resultado de contar con un talento humano



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 2 de 29

compuesto por servidores públicos 4.0., fortalecidos en sus conocimientos, habilidades y destrezas, acorde a las necesidades de una sociedad inmersa en la cuarta revolución industrial.

La importancia que tiene la capacitación para la Alcaldía de Armenia, se debe no sólo a que permite atender y satisfacer las necesidades de conocimientos de los empleados, sino también motivarlos, lo cual se ve reflejado en el incremento de su calidad en el trabajo, mejora el servicio y atención al ciudadano; además, la capacitación es necesaria para el fortalecimiento de competencias dentro del proceso, entendiendo que *“bajo el sistema de gestión de la calidad, estos programas no pueden ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimientos; deben entenderse como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios”*¹

¹ Cartillas de Administración Pública - Plan Nacional de Formación Continuada PNFC. - http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_col_plan.pdf



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 3 de 29

2. MARCO CONCEPTUAL

En Colombia existe una política de empleo público, que se basa en unos pilares y en un modelo de empleo público que busca unos resultados, tales como:

- Incremento en los índices de satisfacción de los Grupos de Interés con los servicios prestados por el Estado.
- Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso.
- Mayor Productividad del Estado.
- Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado.

Los objetivos del modelo de empleo público son:

- Consolidar un Sistema de Empleo Público fundado en el mérito, la igualdad, la flexibilidad, la diversidad e inclusión social, la participación y la integridad de los servidores públicos.
- Fortalecer la capacidad institucional para mejorar la productividad y la calidad de la función pública para el desarrollo y ejecución de políticas públicas.
- Posicionar el empleo público como una política estratégica del Estado para consolidar la confianza de la ciudadanía y la gobernabilidad.

El modelo se funda en los siguientes pilares: mérito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, integridad, diálogo y concertación.

De lo anterior, se concluye que para lograr los resultados y objetivos del empleo se requiere de un talento humano que desempeñe su labor como resultado del mérito, que sea competente y que a lo largo de su vida profesional desarrolle y fortalezca sus habilidades y competencias técnicas y socioemocionales.

Por ello en la política estratégica del talento humano como dimensión del modelo integrado de planeación y gestión, se incluyen las rutas de creación de valor, las que tienen por fin enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción de la entidad, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la Gestión Estratégica del Talento Humano.

Las rutas de creación de valor son: Ruta de la felicidad, Ruta del Crecimiento, Ruta del Servicio, Ruta de la Calidad, Ruta de análisis de datos.

En las rutas del crecimiento y el servicio se tiene como temática asociada el plan institucional de capacitación, lo que permite inferir que a través de la ejecución del plan se pueden impactar aspectos puntuales que permitan lograr resultados eficaces en la gestión pública.

Para lograr que el plan institucional tenga el impacto esperado, debe construirse con un objetivo específico, basado en un diagnóstico que permita identificar la brecha o falencia existente.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 4 de 29

El Plan de Capacitación y Formación 2020-2030, como bitácora de las entidades del estado hace mención de una visión institucional, por tanto, el Plan Institucional de Capacitación del Municipio de Armenia, específicamente para su nivel central, debe apuntar al cumplimiento de la visión institucional y de sus objetivos estratégicos, los que se transcriben a continuación tomados del formato D-AM-SGI-005 de 18/11/2022 V8, el cual consagra:

VISIÓN INSTITUCIONAL: Armenia en 2023 será un municipio que se destaque por ser ambientalmente sostenible y pueda ser llamado la Capital Verde de Colombia. Que haya atacado el flagelo del desempleo mediante la generación de procesos productivos y de competitividad con innovación; implementando un ecosistema TIC, alcanzando el título de Ciudad Inteligente. Que haya desarrollado procesos de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana, recuperando la confianza de sus habitantes”.

“Objetivos de Calidad”:

- Satisfacer las necesidades de los ciudadanos de manera ágil, eficiente y oportuna.
- Cumplir las metas trazadas en el Plan de Desarrollo del Municipio.
- Fortalecer el talento humano para garantizar una adecuada atención y servicio al ciudadano.
- Mejorar la atención al ciudadano a través de la implementación y aplicación de políticas de calidad.
- Enmarcar el actuar de la administración bajo los parámetros constitucionales y legales”.

De lo plasmado en la visión institucional se deduce que el fin último del quehacer misional del ente territorial es recuperar la confianza ciudadana, al satisfacer las necesidades de los ciudadanos bajo parámetros de agilidad, eficiencia y oportunidad, y se logrará con el concurso del talento humano.

Si para conseguir los resultados planeados y esperados, el talento humano es un componente fundamental, éste debe estar a la altura de su misión, por ende, debe estar formado técnica y socioemocionalmente, para contar con los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes necesarias y ello se logra con el diseño y ejecución de un plan de capacitación institucional enfocado a ello.

Así, mismo las capacitaciones deben enmarcarse en los ejes priorizados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, que para los efectos son:

- ❖ Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- ❖ Creación de Valor Público.
- ❖ Transformación Digital.
- ❖ Probidad y ética de lo público.

Cada uno de los ejes priorizados apunta al fortalecimiento de las entidades públicas, así:

- ❖ Eje temático 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación: este eje se define en la Plan Nacional de Formación y Capacitación conforme a lo plasmado en el Manual operativo del MIPG (2019) dice que:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 5 de 29

“(…) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (….) Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- ✓ Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
 - ✓ Mitiguen la fuga del capital intelectual.
 - ✓ Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
 - ✓ Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
 - ✓ Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
 - ✓ Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
 - ✓ Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
 - ✓ Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
 - ✓ Estén a la vanguardia en los temas de su competencia.
- ❖ Eje temático 2. Creación de Valor Público: Este eje es definido en el Plan nacional de Formación y capacitación, así:

“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”ⁱⁱⁱ

Definición esta que se representa gráficamente a continuación:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

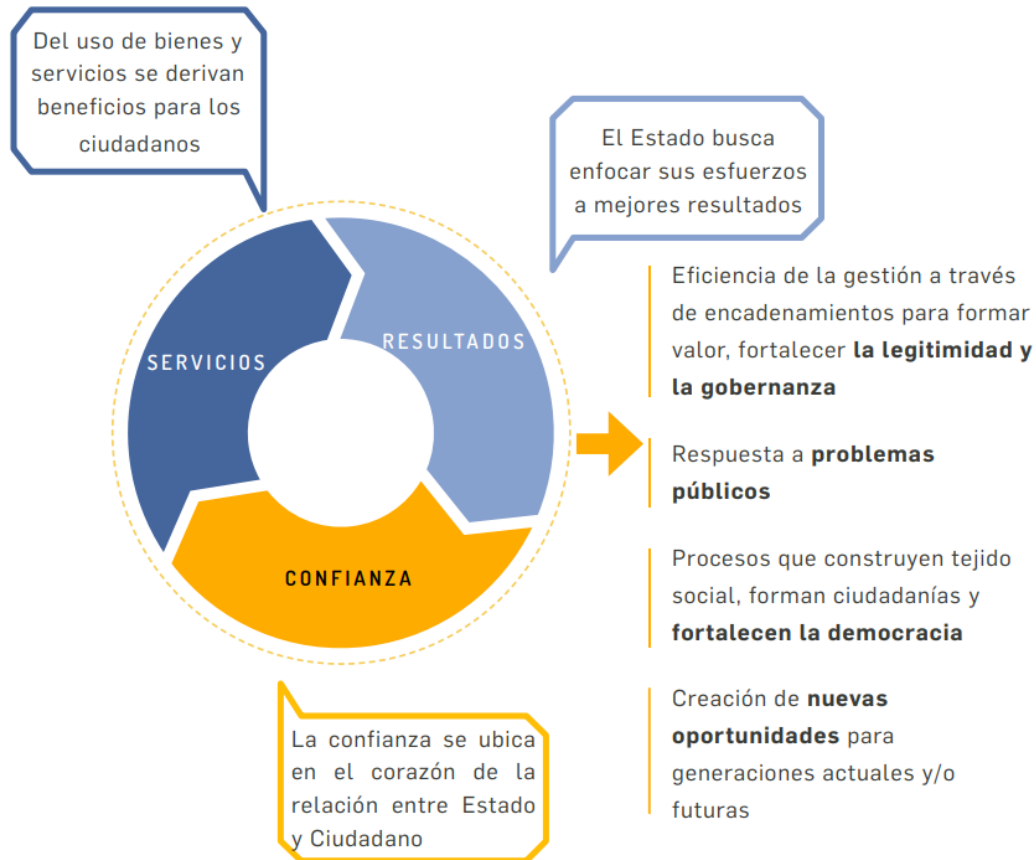
Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 6 de 29

Figura 17. Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Gráfica tomada del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Página 51.

- ❖ Eje Temático 3. Transformación Digital: De acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, este eje temático consiste en:

“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.”ⁱⁱⁱ

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 7 de 29

- ✓ Aprovechar la infraestructura de datos públicos
 - ✓ Garantizar la protección de los datos personales
 - ✓ Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos
 - ✓ Optimizar la gestión de los recursos públicos
 - ✓ Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación
 - ✓ Promocionar el software libre o código abierto
 - ✓ Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial
 - ✓ Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales
 - ✓ Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica
 - ✓ Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites
 - ✓ Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública
 - ✓ Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto
 - ✓ Implementar políticas de seguridad y confianza digital
 - ✓ Propender por el uso de medios de pago electrónico
 - ✓ Certificarse como servidor público digital
 - ✓ Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante
 - ✓ Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.
- ❖ Eje temático No. 4. Probidad y ético de lo público. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se hace referencia a este tema al mencionar:

Las siguientes definiciones extraídas del Plan Nacional de Formación y Capacitación de la función pública 2017, dan lineamientos operativos y conceptuales respecto del proceso de formación:

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 manipular y 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). “Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 8 de 29

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, Resolución No. 0067 de 2018. Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas).

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 el 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.

El PNFC 2020-2030 establece como lineamiento de política y con el fin de establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico, pone a disposición de las entidades involucradas en el sistema nacional de capacitación la siguiente estructura de priorización cognitiva para la identificación de capacidades en el sector público.

Figura 11. Organización de la oferta institucional de capacitación



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

Por lo anterior, la Alcaldía organizó y configuró sus diagnósticos para la detección de necesidades en función de una evolución de capacidades basado en un conocimiento que debe generar aprendizajes y, por ende, capacidades en el conjunto de los servidores públicos.

De modo tal, que la para la formación de personal se está haciendo uso de la oferta que brinda la ESAP y el ciclo de capacitaciones en Gestión del Conocimiento y la Innovación, Gestión Estratégica del Talento Humano, Participación Ciudadana, Rendición de Cuentas, entre otras que brinda el Departamento Administrativo de Función Pública, a través de las diferentes Direcciones, así como la oferta de otras entidades que generan una oferta pública a todos los servidores, como el SENA, además de la institucional que genera de manera interna la Alcaldía a través de estrategias como “La Alcaldía Aprende”.

No obstante, al tomar estos lineamientos de política es necesario acercarnos a su definición:

“Conocimientos esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 10 de 29

desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento.

Los conocimientos esenciales para el servidor público de la Alcaldía de Armenia, son:

- Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
- Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

Para nuestros funcionarios estos conocimientos están relacionados en lo propio al quehacer del municipio en su nivel central en el Decreto de Estructura y el Manual de Inducción y Reinducción.

“Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial. Algunos ejemplos de conocimientos específicos sobre: el SGD (sistema de gestión y desempeño), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos, técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros”^{iv}.

La entidad, está gestionando y recibiendo esta formación con apoyo de los ciclos de formación que entrega el Departamento Administrativo de la Función Pública, a través de sus diferentes direcciones, Departamento Nacional de Planeación y Planeación Departamental, igualmente se ha recibido apoyo en cuanto a formación en la ley de archivo por el Archivo General de la Nación AGN.

“Conocimientos especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño. Igualmente,



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 11 de 29

de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, se debe agregar a los procesos de aprendizaje (derivados de los programas de capacitación) las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, las entidades no solo deben enfocarse en apropiar o ampliar conocimientos y habilidades, sino que también tienen que perfilar los comportamientos deseados de un servidor público.

Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario 12, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
- Cultura organizacional y cambio cultural
- Clima laboral
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros”.

Como consecuencia, de esta precisión, el Municipio en su nivel central al aplicar los autodiagnósticos suministrados por la Función Pública, los resultados FURAG 2022 y las recomendaciones que ante calificación se realizan por Función Pública, considera viable ajustar el Plan de Capacitación 2023, generando una versión 2, la cual deberá mercerizarse, con el fin de lograr el trabajo en las temáticas requeridas, pues algunas no están disponibles en la oferta pública.

5.2. El aprendizaje organizacional de la entidad se fundará en el lineamiento metodológico sobre el cual se construirá el Plan Institucional de Capacitación 2023, el cual es tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Función Pública^Y, así:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

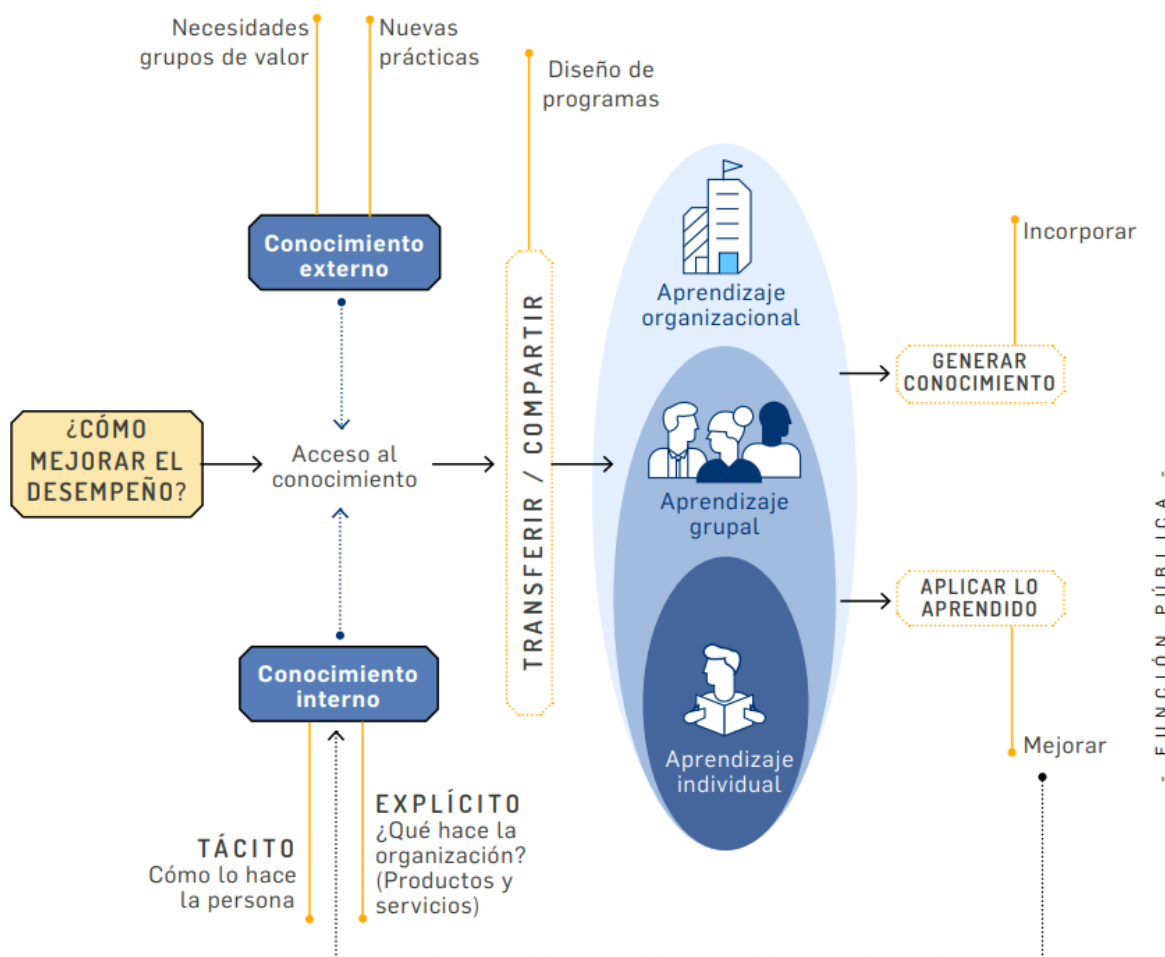
Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 12 de 29

Figura 12. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

Se adopta este lineamiento metodológico, por cuanto el Sistema de Gestión Integrado de la entidad, determina que el mismo se construye sobre la base de un enfoque por procesos, actualmente como resultado de ese análisis y con el fin de adelantar una caracterización de los intereses y expectativas de los grupos de interés y de valor de cada proceso, se está construyendo una matriz de necesidades y expectativas, con el concurso de todos los procesos de la entidad, de manera que para estos efectos se está estableciendo un contexto frente a los productos y servicios que requieren los grupos de interés y de valor de cada proceso, cuáles son las expectativas en la prestación de ese servicio o generación del producto, estableciendo cuál es el tratamiento que se está dando y posteriormente identificar los canales que se están utilizando para esta conexión con el grupo de valor o de interés, para así evaluar esos canales, de manera que se determinen los medios para su mejora o si es necesario habilitar otros canales, para mejorar la prestación del servicio, de manera que la entidad genere a partir del trabajo colectivo que surge de la capacidad individual de los servidores (proceso tácito), de los diferentes procesos, e incluso colaboradores de la entidad valor público. Lo que se pretende con el aprendizaje



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: **13** de **29**

organizacional es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para la entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes.

Los servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores 4.0, es decir, servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la que se encuentran vinculados.

El Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, ve la formación y capacitación como un componente del proceso estratégico Talento Humano, que apalanca el desarrollo organizacional y de los servidores públicos. Bajo este entendido, se puede afirmar que esta versión del plan Institucional de Capacitación, busca gestionar el talento humano y por ende que la cultura de la entidad se oriente a la gestión del conocimiento y la información que se produce, para generar valor público.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: **14 de 29**

3. OBJETIVOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO:

Propender por el desarrollo de los funcionarios de la Alcaldía de Armenia, a través de actividades de formación, entrenamiento y actualización, orientadas al desarrollo y fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como organizacionales, promoviendo así una cultura eficiente centrada en el usuario la innovación y la transparencia.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.
2. Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil de cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, y el compromiso individual.
3. Integrar a los servidores públicos a la cultura organizacional desde el proceso de inducción y entrenamiento.
4. Implementar los lineamientos impartidos por la función pública, el plan nacional de desarrollo, y las demás disposiciones legales para la construcción del PIC.
5. Gestionar el conocimiento institucional y fortalecer el trabajo en equipo y el liderazgo.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 15 de 29

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La Alcaldía Municipal de Armenia, a través del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el organizacional.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, debe contar con la participación activa de los empleados.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución adecuada de problemas específicos de la administración municipal.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo a las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera administrativa.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 16 de 29

5. MARCO NORMATIVO

El Plan Nacional de Capacitación Institucional del nivel central del municipio de Armenia, Quindío, se basa en los preceptos señalados a continuación:

Decreto 1567 de agosto 5/1998:

Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 – “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, 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.”

Decreto No. 682 de abril 16 /2001:

Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Ley 909 de septiembre 23/ 2004:

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades.

Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación;...”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

Decreto 1227 de abril 21/ 2005:

Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

Título V Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 17 de 29

CAPITULO I Sistema nacional de capacitación:

Artículo 65: “Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”

Artículo 66: “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”

Artículo 68: “En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004...”

Ley 1064 de julio 26/2006

Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.”

Decreto 4665 de noviembre 29/ 2007

Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC - con base en proyectos de aprendizaje en equipo:

Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de Manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Circular Conjunta No 100-002 de 2012 emitida por el Ministerio del Interior y el Departamento Administrativo de la Función Pública y circular conjunta No 01 de 2012 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, mediante las cuales se incluyen los lineamientos en derechos humanos en los programas de capacitación a funcionarios públicos con base en el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 “Prosperidad para todos”, así como las prioridades en el desarrollo de competencias de los empleados públicos.

Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998, de acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: **18 de 29**

vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030: Emitido por la Dirección Nacional del Empleo Público, del DAFP, en marzo de 2020, es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública. que tiene por objetivo establecer las orientaciones estratégicas en materia de capacitación y formación de los servidores públicos; determinar los procesos estandarizados para que las entidades realicen los estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los servidores públicos para desarrollar la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la oferta de formación y capacitación y Generar las bases para el desarrollo de la identidad del servidor público en una perspectiva de mediano y largo plazo, integrada a la cultura organizacional de todas las entidades públicas.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 19 de 29

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para efectos de realizar el diagnóstico se agotaron los siguientes pasos:

- Revisión de las políticas impartidas por el Gobierno Nacional concernientes al tema de capacitación en las entidades del Estado.
- Análisis y estudio de lo indicado en Manual Operativo MIPG V4, con relación a las competencias requeridas para la implementación de las políticas institucionales.
- Análisis y estudio del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 relacionado con la formulación y estructuración del Plan Institucional de Capacitaciones y el desarrollo de sus cuatro ejes temáticos.
- Oficio No. 2022-OF-8941 emitida el 14 de diciembre del 2022 dirigidos a los Secretarios de Despacho, Directores de Departamentos y funcionarios de la Administración Municipal con el fin de conocer las necesidades de capacitación.
- Correo electrónico del 04 de enero del 2023, dirigido a todos los sindicatos de la Administración Municipal, con el respectivo enlace de google drive, con el fin de conocer las necesidades de capacitación de cada uno.
- Reiteración de lo contenido en el Oficio No. 2022-OF-8941, por medio de mensaje enviado el día 29 de diciembre de 2022 al grupo de difusión de los enlaces de cada dependencia de la Alcaldía Municipal, para recordar el diligenciamiento de la encuesta de necesidades de capacitación para la construcción del PIC 2023.
- Verificación de los acuerdos suscritos en la Negociación Colectiva con los diferentes sindicatos existentes y sus requerimientos. (Resolución 0747 de 2017)
- Consolidación de las necesidades presentadas por los directores, secretarios y funcionarios de la Administración Municipal sobre las capacitaciones requeridas.
- Resultados FURAG 2022 y recomendaciones dadas por Función Pública, frente a la calificación obtenida.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 20 de 29

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

En este documento se pretenden contener las actividades de formación y capacitación que se planificó desarrollar durante el año, describiendo desde el proceso de inducción hasta el desarrollo del componente de capacitación.

Inducción: El programa de inducción del Municipio de Armenia, en su nivel central, tiene como objetivo integrar al servidor público a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia como valores primordiales e instruirlo en lo relacionado con plataforma estratégica, derechos y deberes de los servidores públicos, ciclo de vida del servidor público, objetivos de las diferentes áreas, entre otros temas. Para realizar este proceso, la entidad actualizó el Manual de Inducción y Reinducción el cual está publicado en el árbol de documentos de la entidad, disponible 24/7, contenido en el formato M-DF-PTH-001 V6, actualizado el 10/06/2022. Este procedimiento, se está realizando de manera personalizada convocando al funcionario, para darle una charla corta, en la que se le indican grosso modo el contenido del manual, como acceder a él, se le envía el manual al correo acompañado de 14 preguntas sobre el contenido del documento, las que debe resolver y regresar absueltas a la Subdirección del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional.

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo, por ello deberá realizarse al momento de la vinculación laboral, por reubicación, traslado o encargo (En los casos donde las funciones cambien significativamente). La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se puede beneficiar de este a los servidores con derecho de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y provisionales. El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como objetivos específicos:

1. Orientar al servidor en temas afines de su función y alcance en la entidad.
2. Indicar al servidor la ubicación del área en el modelo de operación por procesos de la entidad.
3. Enseñar el plan de acción y el Manual de Procesos y Procedimientos de la dependencia, sus actividades y articulación a la plataforma estratégica de la entidad, sistema gestión de calidad y control interno.
4. Asesorar al servidor en temas propios de sus funciones y actividades a desarrollar.
Para el desarrollo de esta actividad el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional creó el formato R-DF-PTH-102 V1 "Entrenamiento al puesto de trabajo", como hoja de ruta para el colaborador y que se complementa con el acompañamiento a través de un profesional de la dependencia en que va a desempeñar sus funciones lo que garantiza que el proceso de adaptación del funcionario al equipo de trabajo sea una experiencia grata. El término para terminar el proceso es de 10 días hábiles.

Reinducción El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos. Se aplica a todos los servidores públicos por lo menos cada



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 21 de 29

dos años, o en el momento que se origine un cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de las áreas, cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la Entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II)

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN Con el fin de priorizar los temas de capacitación se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Temas relacionados con los ejes estratégicos planteados por la Función Pública
- Temas de mayor pertinencia técnica para las personas y dependencias.
- Temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios y Directivos de la entidad.

Así mismo, para el proceso de formación se tendrá en cuenta el perfil de los cargos y el nivel jerárquico de los funcionarios, para determinar los núcleos de conocimiento básico que debe fortalecer el funcionario y los temas específicos o especializados que les permitan desempeñarse con éxito.

Población objetivo: Funcionarios de Carrera Administrativa, de Libre Nombramiento y Remoción y provisionales, quienes recibirán:

- Capacitación formal
- Educación para el trabajo
- Inducción y Reinducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales

- ❖ **Alcaldía Aprende:** para el fortalecimiento del programa de capacitación, se hace uso de la estrategia de gestión “Alcaldía Aprende”, la que consiste en recibir apoyo de **facilitadores**, de manera que los funcionarios de la entidad que, cuentan formación en temas de interés para la formación para la vida y el trabajo del personal de la entidad, oriente espacios de formación, en calidad de formadores.

Colaboradores vinculados por prestación de servicios: Podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la entidad y que tengan carácter gratuito.

Modelos pedagógicos para el desarrollo del PIC La Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de la Función Pública, sugiere algunos métodos de enseñanza-aprendizaje que deberían considerarse como variable al contratar los proveedores de servicios de formación.

***El aprendizaje basado en problemas:** es un método de trabajo activo, que se centra en el aprendizaje, en la investigación y la reflexión, para llegar a la solución de un problema. La actividad gira en torno a la discusión y el aprendizaje surge de la experiencia de trabajar sobre la solución de problemas que son identificados en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: **22** de **29**

***La solución de problemas:** genera conocimientos y promueve la creatividad, estimula el autoaprendizaje, la argumentación y la toma de decisiones, y favorece el desarrollo de habilidades interpersonales y de trabajo en equipo.

***El aprendizaje basado en proyectos:** es un método que permite un proceso permanente de reflexión. Este parte de enfrentar a los servidores a situaciones que los llevan a comprender y aplicar aquello que aprenden como una herramienta para resolver problemas o proponer mejoras. Con la realización del proyecto, el servidor debe discutir ideas, tomar decisiones y evaluar la puesta en práctica del proyecto, siempre sobre la base de una planificación de los pasos a seguir. Además, involucrar a los servidores en la solución de problemas y otras tareas significativas, les permite trabajar de manera autónoma y favorecer un aprendizaje contextualizado y vivencial.

***El método de casos:** este método parte de la descripción de una situación concreta. Al utilizar este se pretende que los servidores estudien la situación, definan los problemas, lleguen a sus propias conclusiones sobre las acciones que habría que emprender y contrasten ideas, las defiendan y las reelaboren con nuevas aportaciones. La situación puede presentarse mediante un material escrito, filmado, dibujado o en soporte informático o audiovisual. Generalmente, plantea problemas que no tienen una única solución, por lo que favorece la comprensión de los problemas divergentes y la adopción de diferentes soluciones, mediante la reflexión y el consenso.

Igualmente, otros métodos sugeridos son:

- Las simulaciones dramatizadas o través de las tecnologías
- El método de situación
- Las discusiones
- Las dinámicas de grupo
- El aprendizaje colaborativo en el área.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 23 de 29

8. CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, enlista las capacitaciones que deben incluirse en cualquier Plan Institucional de Capacitación, encontrando que se trata aquí de un listado bastante amplio, hecho esta que en principio nos generó alertas en el DAFI, en tanto el PIC en años anteriores constaba de (15) capacitaciones aproximadamente, todas ellas resultado de la voluntad de los funcionarios.

En esta oportunidad MIPG, surge como una estrategia de modernización del estado, que plantea la necesidad de crear un sistema único de gestión, que incluya los requisitos del sistema de desarrollo administrativo y del sistema de gestión de calidad; razón por la cual como entidad territorial debíamos adaptarnos a los planteamientos allí indicados.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 nos presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, y se exponen los cuatro (4) ejes temáticos actualizados que permiten conocer toda la oferta de capacitación y formación, además se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales.

Las necesidades identificadas por los Directores, Secretarios de despacho y funcionarios: Revisado el enlace del google drive sobre las necesidades de capacitación por parte de los directores, secretarios de despacho y funcionarios de la Administración Municipal se tomó la decisión de incluir dentro del Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2023, las capacitaciones más votadas y que dicho enlace nos arrojó como estadística.

Es así entonces como en el tema de PIC, nos auto evaluamos y detectamos que la gran mayoría de las capacitaciones allí enunciadas históricamente jamás habían sido incluidas en el PIC, razón por la cual este nuevo instrumento, se propuso incluir una parte de las capacitaciones allí enunciadas y propuestas como estratégicas, fue así como se logró el siguiente consolidado:

- Cultura Organizacional Orientada al Conocimiento
- Procesamiento y Administración De Datos E Información
- Gestión De La Información
- Orientación Al Servicio
- Liderazgo y Trabajo en Equipo
- Gestión Pública Orientada A Resultados
- Gerencia De Proyectos Públicos
- Marcos Estratégicos De Gestión, Planeación, Direccionamiento
- Competitividad Territorial
- Construcción De Indicadores
- Evaluación De Políticas Públicas
- Lenguaje Claro
- Apropiación Y Uso De La Tecnología
- Solución De Problemas Con Tecnologías
- Automatización De Procesos



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 24 de 29

- Mejoramiento De La Comunicación
- Comunicación Y Lenguaje Tecnológico
- Creatividad
- Manejo Del Tiempo
- Servicio Y Atención Al Ciudadano
- Programación Neurolingüística Asociada Al Entorno Público
- Rendición de Cuentas
- Atención Incluyente
- Vinculación laboral Decreto 2011 del 2017
- Igualdad de Género / Violencia de Genero
- Plan Municipal de Atención al Riesgo

La necesidad de formación detectada por la Doctora Gloria Inés Gutiérrez Botero, como representante de la Alta Gerencia, es en temas de:

- Atención Incluyente.

Las necesidades incluidas en cumplimiento de convención colectiva: La administración municipal tiene suscrito sindicatos ASOEMPUMAR, ASBAYEC, SINTRENAL y SUTEQ, convención colectiva de trabajo, la cual esté vigentes y fue adoptada a través de la Resolución No. 747 del 2017, motivo por el deben ser incluidas en el PIC, así:

- Negociación Colectiva.

Consolidado capacitaciones PIC 2023: A continuación, se procede a enunciar las temáticas sobre las que se dictarán capacitaciones dentro del PIC 2023-2024, enmarcadas en los ejes temáticos priorizados de que trata el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del servicio público, así como las capacitaciones que se consideró deben incluirse, cumpliendo de esta manera con las directrices y normatividad vigente:

Eje Temático I: Gestión del Conocimiento y la Innovación: Este eje se complementa solicitando formación en normas ISO, dado que han surgido temáticas nuevas como por ejemplo el ICIP, Índice de Capacidades para la Innovación Pública, la Guía para el desarrollo de acciones y estrategias en analítica institucional y el documento el aprendizaje organizacional a través de las buenas prácticas y lecciones aprendidas, lo que hace necesario, incluir formación básica sobre los sistemas de gestión del conocimiento y la innovación, para fortalecer los conceptos generales sobre estos temas, para fortalecer los enlaces de los procesos, de manera que en cada proceso se dé una implementación básica de los conceptos, de manera que se puedan adoptar adecuadamente las directrices nuevas, que exigen una mayor interiorización de conceptos.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 25 de 29

Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenido temáticos		ENFOQUE	MODULOS	HORAS
1	Cultura Organizacional Orientada al Conocimiento	Contenidos atendiendo niveles jerárquicos	1	4
2	Procesamiento y Administración De Datos E Información		2	8
3	Construcción de indicadores y medición y análisis de resultados		2	8
4	Gestión De La Información		1	4
5	Orientación Al Servicio		1	4
6	Liderazgo y Trabajo En Equipo		2	8
7	Comunicación Asertiva Interna		1	4
8	Inteligencia emocional		2	8
9	Uso adecuado de la INTRANET		1	2
10	Normas ISO 30401 Gestión del Conocimiento-56000 Innovación		2	16
11	Plan Municipal de Atención al Riesgo			1

Eje Temático II: Creación de Valor Público: En este eje temático de incluyen 10 capacitaciones que tienen por fin que la entidad genere valor público al prestar sus servicios a sus grupos de valor, fortaleciendo conceptos desde la planeación de la prestación del servicio hasta su planeación efectiva.

Capacitación Y/O Proyecto De Aprendizaje Y/O Contenido Temáticos		ENFOQUE	MODULOS	HORAS
12	Gestión Pública Orientada A Resultados	Contenidos atendiendo niveles jerárquicos	1	4
13	Gerencia De Proyectos Públicos		2	8
14	Marcos Estratégicos De Gestión, Planeación, Direccionamiento		3	12
15	Competitividad Territorial		2	8
16	Construcción De Indicadores		1	4
17	Evaluación De Políticas Públicas		2	8
18	Servicio Y Atención Al Ciudadano		1	4
19	Decálogo de atención al Ciudadano		1	4
20	Protocolo de PQRSD			4
21	Lenguaje Claro		1	4
22	Negociación Colectiva		2	8



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 26 de 29

23	Supervisión e interventoría de contratos	3	12
24	Secop II	2	8
25	Lenguaje claro: enfoque al operador telefónico	2	8
26	Identidad de Género / Mujer y Género	2	8
27	Política de Discapacidad	1	4
28	Derechos humanos: enfoque a Servicio al Cliente, Inspectores y Comisarios	2	8
29	Enfoque diferencial: enfoque a Servicio al Cliente, Inspectores y Comisarios	2	8
30	Conciliación para inspectores: Ley 1801/2016 TOMO II	3	12
31	Manejo de elementos incautados (CAMBIO)	2	8
32	Estatuto Orgánico del Presupuesto	2	8
33	Gestión Documental	4	16
34	Actualización Tablas de retención	2	8
35	Deuda pública	1	4

Eje Temático III: Transformación Digital: A las capacitaciones incluidas en este eje temático se incluyen las tradicionales en programas de office Word y Excel, porque hay funcionarios que requieren fortalecer sus habilidades en el manejo de estos programas, para apropiarse de conceptos más complejos.

Capacitación Y/O Proyecto De Aprendizaje Y/O Contenido Temáticos	ENFOQUE	MODULOS	HORAS
36	Contenidos atendiendo niveles jerárquicos	2	8
37		2	8
38		1	4
39		1	4
40		1	4
41		1	4
42		2	8
43		5	20
44		5	20



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 27 de 29

Eje Temático IV: Probidad y Ética de lo Público:

Capacitación Y/O Proyecto De Aprendizaje Y/O Contenido Temáticos	ENFOQUE	MODULOS	HORAS
45 Programación Neurolingüística Asociada Al Entorno Público		2	8
46 Rendición de Cuentas		2	8
47 Atención Incluyente		1	4
48 Derechos y deberes del funcionario público		1	4
49 Política de Integridad Publica		1	4

Estas temáticas de capacitación podrán resultar de la gestión institucional o de procesos de contratación, debiendo en este último caso, el proveedor asumir los lineamientos del plan conforme a la normativa nacional y el lineamiento metodológico adoptado. Las cuales pueden ser virtuales o presenciales.

9. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2023

CRONOGRAMA EJECUCIÓN PIC 2023												
ACTIVIDAD	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCT	NOV	DIC
INDUCCIÓN	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
ENTRENAMIENTO	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CAPACITACIÓN POR GESTIÓN		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
CAPACITACIÓN CON COSTO						X	X	X	X	X	X	X
REINDUCCIÓN										X		
EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO									X	X	X	X

Nota: Los temas de capacitación por gestión o con costo se encuentran en listado de temáticas por eje



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: 28 de 29

Este cronograma está sujeto a cambios, toda vez que debido a que en su gran mayoría corresponden a capacitaciones con costo, la administración se debe ajustar a las necesidades del proveedor que suministre los espacios de formación.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Una vez realizada la contratación para la ejecución del plan se construirá un cronograma de actividades, que contará con seguimiento permanente. Este seguimiento se realizará mensualmente y permitirá realizar los ajustes necesarios, optimizando los recursos existentes y el tiempo de ejecución.

Para la evaluación del PIC la Subdirección del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional cuenta con dos indicadores que serán medidos de manera mensual para mejorar la gestión a nivel interno, los cuales presentamos a continuación:

Nombre del indicador	Fórmula	Frecuencia
Eficacia (cobertura) del Plan Institucional de capacitación	Número de funcionario capacitados/Número de funcionario vinculados	mensual
Porcentaje de ejecución (cumplimiento)	Número de capacitaciones ejecutadas/Número de capacitaciones programadas x 100	mensual
Nivel de satisfacción del plan de capacitación	Escala de 1 a 5, siendo 5 el mayor grado de satisfacción	Anual

Con el fin de medir la satisfacción de los eventos se aplicará un sondeo a través de formato normalizado que deberá diligenciar una muestra mínima del 20% de los asistentes a los eventos de formación.

12. ANEXOS

R-AM-SGI-028 Formato Control de Asistencia- Uso General versión 3

Formatos de encuesta para seguimiento y evaluación



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Proceso 12. Talento Humano

Código: I-DF-PTH-017

Fecha: 31/01/2023

Versión: 003

Página: **29** de **29**

Elaborado por:

Guillermo Andrés Valencia Henao
Subdirector
Depto. Administrativo de
Fortalecimiento Institucional

Revisado por:

Juan Esteban Cortes Orozco
Líder del Proceso
Presidente Comité Institucional de
Gestión y Desempeño

Aprobado por:

Comité Operativo
Comité Institucional de
Gestión y Desempeño

ⁱ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

ⁱⁱ Plan nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, pág 50.

ⁱⁱⁱ Plan nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, pág 51.

^{iv} Plan nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, pág 30

^v Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030- pág 33