



Plan Institucional de Capacitación

ALCALDIA MUNICIPAL DE SAN
BERNARDO DEL VIENTO





Contenido

1. INTRODUCCION	PAG.2
2. JUSTIFICACION	PAG.3
3. ALCANCE	PAG. 4
4. MARCO NORMATIVO	PAG. 4
5. OBJETIVOS	PAG.8
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION	PAG. 9
7. METODOLOGIA DEL PLAN DE CAPACITACION	PAG. 10
8. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	PAG. 11
9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION ANUAL	PAG. 12
10. INDICADORES DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PIC	PAG. 13
11. PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION VIGENCIA2023	PAG.14
12. GLOSARIO	PAG.16



INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano es de gran importancia, ya que el desarrollo de esta promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que en últimas se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades para garantizar la prestación de los servicios, así como el diseño implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión). Es por esto, que dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, el cual establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento busca el fortalecimiento de las competencias y habilidades de sus funcionarios a través de capacitaciones, talleres, seminarios, y programas que hagan parte del Plan Institucional Capacitación, con el fin de priorizar las necesidades en los temas de capacitación y de esta manera lograr un mejoramiento continuo institucional fortaleciendo las competencias y habilidades de los servidores públicos y promoviendo su desarrollo integral.



JUSTIFICACION

La importancia de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2023 radica en que en la medida que este se cumpla en su totalidad durante la presente vigencia fiscal, se podrá garantizar un mejor desempeño continuo de los servidores públicos, de esta manera, la Alcaldía Municipal garantizará la prestación de un mejor servicio, lo que promueve el aumento de la confianza de los ciudadanos hacia la administración municipal. En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.



ALCANCE

La formulación del Plan Institucional de Capacitación, inicia desde el diagnóstico mediante el cual se identifican las necesidades de capacitación a nivel organizacional, por áreas e individual, hasta la evaluación de impacto de las capacitaciones desarrolladas.

MARCO NORMATIVO

Constitución Política de 1991, Art 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Decreto 1567 de agosto 5 de 1998, “por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado”

Art 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 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.

Ley 909 de septiembre 23 de 2004, “por la cual se expiden normas que



regulan empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

Art 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.

Art 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 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. **Art 2.2.9.1 Planes de capacitación.** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.



(Decreto 1227 de 2005, art. 65)

(Ley 909 de 2004, art. 36)

Art 2.2.9.2 Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

(Decreto 1227 de 2005, art. 66)

Art 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, art. 67)

Art 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), 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.

(Decreto 1227 de 2005, art. 68)

Art 2.2.9.5. Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.



(Decreto 4665 de 2007, art. 1)

Art 2.2.9.6. Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

(Decreto 4665 de 2007, art. 2)

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. Para el desarrollo de Competencias, establece pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación – PIC, se aborden de manera integral, de esta manera, proporciona pasos, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Diseñar y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación para los funcionarios de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento, con el objetivo de mejorar el desarrollo integral de los servidores públicos, sus competencias y habilidades, mediante el fortalecimiento de conocimientos y formación con el objetivo de contribuir al mejoramiento institucional.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Capacitar continuamente a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento en conocimientos específicos que permitan un mejor desempeño del cargo.
- Fortalecer los conocimientos técnicos de los servidores que prestan sus servicios en las diferentes áreas de la administración municipal, promoviendo de esta manera, un trabajo mayor calificado por la administración municipal.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los servidores.
- Actualizar en conocimientos a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento de acuerdo a la normativa vigente.
- Desarrollar el programa anual de capacitación de acuerdo a las necesidades de cada área suscritas
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos.



PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la ESAP, son:

1. **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
2. **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
3. **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
4. **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
5. **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
7. **Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos



independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019) (Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1) NOTA: Literal declarado EXEQUIBLE, por sentencia C-1163 del 6 de septiembre del año 2000, de la Corte Constitucional. h. Economía. En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

- 8. 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 de problemas específicos de la entidad.

METODOLOGIA DEL PLAN DE CAPACITACION

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

El Plan de Capacitación se desarrollará anualmente mediante un programa de actividades para cada vigencia, dicho programa deberá realizarse en las oficinas de Talento Humano y deberá ser aprobado. Para la realización de dicho programa anual, las oficinas de talento humano requerirá a cada área que suscriban mediante comunicación escrita las necesidades de capacitación para la vigencia, una vez se haya recolectado toda la información se procederá a priorizar las necesidades de capacitación por áreas y serán estas las que queden plasmadas en el programa de



capacitación a suscribir. El Plan de Capacitación está dirigido a todos los funcionarios de Carrera administrativa, empleados oficiales y de libre nombramiento y remoción.

DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

El Plan Institucional de Capacitación PIC y sus programas anuales a desarrollarse están sujetos a disponibilidad presupuestal.

BENEFICIARIOS: Serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de capacitación, los funcionarios de la entidad que pertenecen a la planta de personal de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento de acuerdo a la competencia y cronograma de capacitaciones.

EJECUCIÓN: En esta fase se llevará a cabo el desarrollo de las acciones programadas, de acuerdo a las necesidades de cada dependencia, las invitaciones de capacitación y formación por parte de la entidad y los programas de Inducción y Reinducción, obteniendo la evidencia de su realización.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO: Esta fase se realizará de manera permanente por medio de las evidencias de Control Interno, las capacitaciones realizadas y los formatos establecidos por la Alcaldía Municipal. Al final del periodo de vigencia del PIC, se aplicará una encuesta en la cual se determina un informe final de aprendizajes logrados, buenas prácticas y lecciones aprendidas con respecto al plan de capacitaciones desarrollado en la vigencia 2023. Para las demás capacitaciones efectuadas se medirá por medio de los siguientes instrumentos:



ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION ANUAL

El Plan Institucional de Capacitación se desarrollará a través de las siguientes fases:

1. Diagnóstico de Necesidades
2. Diseño del Programa de Capacitación anual
3. Aprobación del Programa de Capacitación anual
4. Ejecución del Programa Anual de capacitación y formación

1. Diagnóstico de necesidades

El diagnóstico de las necesidades de capacitación permite diseñar y estructurar el programa anual de capacitaciones y formaciones a desarrollar en cada vigencia para el fortalecimiento de conocimiento, habilidades o actitudes de los funcionarios a fin de contribuir con el logro de los objetivos de la Alcaldía Municipal de San Bernardo del Viento.

La recolección de información se realizará de la siguiente manera: el jefe de la oficina de talento humano o quien haga sus veces, al inicio de cada vigencia, mediante comunicación escrita solicitará a cada jefe de área o dueño de proceso las necesidades de formación y capacitación para él o ella y su equipo de trabajo, dichas necesidades deberán ser consignadas mediante comunicación formal y deberán ser remitidas al jefe de la oficina de personal.

2. Diseño del Programa de Capacitación anual

Una vez recolectada las necesidades de capacitación, el jefe de la oficina de talento humano y el comité de gestión y desempeño institucional, priorizarán los temas de capacitación que harán parte del programa anual a desarrollar.



3. Aprobación del Programa de Capacitación anual

Una vez diseñado el programa de capacitación anual para desarrollar en la vigencia, este será remitido por el jefe de talento humano para su suscripción y aprobación.

4. Ejecución del Programa Anual de capacitación y formación

Una vez aprobado el programa de capacitación anual a desarrollar en la vigencia, este se dará a conocer a todos los funcionarios de la entidad.

INDICADORES DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO DEL PIC

Indicadores mediante el cual se evaluará el cumplimiento anual del plan institucional de capacitación:

CRITERIO	INDICADOR	EVIDENCIA
Alcance del PIC	Número de servidores públicos capacitados / Total servidores públicos de planta X 100%	Formatos físicos
Cumplimiento del PIC	N° de capacitaciones realizadas / N° Capacitaciones programadas en el periodo en el PIC x 100%	Formatos físicos



Competencia fortalecidas	N° de servidores públicos que han fortalecido sus competencias durante el período/ N° servidores públicos que participaron en el PIC durante el periodo x 100%	Resultados de autoevaluación a servidores
---------------------------------	--	---

Responsable: Jefe de Talento Humano

Meta anual: 100% de cumplimiento

PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION VIGENCIA 2023.

Adicional a las necesidades de capacitación que sean suscritas por cada una de las áreas o dependencias, para el fortalecimiento de los servidores públicos, a continuación, se postularán en el presente plan, algunos temas referentes a la administración pública que podrán ser desarrollados en la presente vigencia 2023 dentro del PIC:

No.	Necesidades de Capacitación	Dependencia
1.	Finanzas Publicas	Tesorería
2	Gestión de proyectos	Todas las dependencias.
3	SIGEP II.	Todas las dependencias.
4	Contratación estatal	Contratación.
5	MIPG	Todas las dependencias
6	Planeacion Estrategica	Todas las dependencias
7	Atención al ciudadano	Todas las Dependencias
8	Evaluación del Desempeño	Talento Humano
9	Administración de Riesgos	Planeación
0	Trabajo en equipo	Todas las Areas



1	Gestion tributaria municipal.	Tesorería
1 2	Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo- SGSST	Todas las Áreas
1 3	Código de integridad	Todas las Areas.
14.	Sistema Unico de Información de Tramites - SIUT	Planeación

Anexo 1. Formato Priorización de temas PIC

PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION VIGENCIA 2021	
TEMAS PRIORIZADOS PARA FORMACION Y CAPACITACION	AREA RESPONSABLE
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	

Anexo 2. Formato Áreas de Intervención y Priorización de temas PIC

AREA DE INTERVENC ION	PROGRAMA	TEMA S	FECHA



GLOSARIO

Capacitación: La Ley 1567 de 1998 en su artículo 4 define la capacitación como “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”.

Formación: La Ley 1567 de 1998 también define la formación “como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Educación Informal: La ley 115 de 1994 define la educación informal como todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.



Educación no formal: De acuerdo a lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, la educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria".

Competencia: "Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado" (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano: La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994).