



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
MUNICIPIO DE PLATO
ALCALDÍA MUNICIPAL
NIT 891780051-4

PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
2019



PIC PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



2019

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. Marco normativo
2. Objetivos Institucionales
 - 2.1 Objetivo General
 - 2.2 Objetivos Específicos
3. Definiciones.
4. Principios Rectores de la Capacitación
5. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos
 - 5.1 Conceptuales
 - 5.2 Pedagógicos
6. Estrategias
7. Programa Institucional de Capacitación
8. Registro de la Capacitación
9. Diagnóstico
10. Cronograma
11. Evaluación y Desempeño

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS



INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual el Municipio de Plato, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2019; priorizando las necesidades más indispensables para la Función Pública.

La Alcaldía Municipal, está obligada a ofrecer a sus funcionarios un Plan de Formación y Capacitación que propenda por el mejoramiento de su desempeño laboral, bajo el Concepto de Competencias Laborales; entendidas estas como el conjunto de actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir de manera óptima con las funciones a su cargo. La Alcaldía de Plato tiene el propósito de mejorar el nivel de satisfacción y generar un buen ambiente laboral para premiar y por ende lograr un cambio de actitud en los empleados de la entidad.

Las capacitaciones a los empleados, es una inversión para la administración municipal y así ellos puedan formarse profesional y personalmente para que su entorno laboral sea bueno y su desempeño excelente para cumplir con las metas propuestas por esta administración.

La mayoría de los funcionarios consideran que tienen las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar eficientemente su trabajo, lo que indica que están dispuestos a brindar un buen servicio a la comunidad.

La elaboración e implementación del presente Plan, se sustentan en el aprendizaje en equipo y busca que a través de éste se facilite el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



1. MARCO NORMATIVO:

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.

...2. 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.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
MUNICIPIO DE PLATO
ALCALDÍA MUNICIPAL
NIT 891780051-4

**PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
2019**



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.

TITULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS

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 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.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



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

2. OBJETIVO INSTITUCIONALES

2.1 Objetivo General.

Contribuir al Fortalecimiento de las Capacidades, Habilidades, Destrezas, Conocimientos y Competencias de los Funcionarios de la Alcaldía del Municipio de Plato.

2.2 Objetivos Específicos.

- ❖ Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- ❖ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de Función Pública.
- ❖ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- ❖ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- ❖ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- ❖ Iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
MUNICIPIO DE PLATO
ALCALDÍA MUNICIPAL
NIT 891780051-4

PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
2019



3. DEFINICIONES

- ❖ **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.
- ❖ **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.
- ❖ **FORMACIÓN:** La formación, es entendida 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.
- ❖ **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO:** Educación 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.
- ❖ **EDUCACIÓN NO FORMAL:** 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).
- ❖ **EDUCACIÓN INFORMAL:** La 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).

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p>PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019</p>	
--	---	--

- ❖ **DIMENSIÓN DEL HACER:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.
- ❖ **DIMENSIÓN DEL SABER:** Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.
- ❖ **DIMENSIÓN DEL SER:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.
- ❖ **PLAN DE APRENDIZAJE EN EQUIPO:** Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación en la Función Pública deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

- ❖ **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.
- ❖ **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 con el aprendizaje organizacional.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p>PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019</p>	
--	---	--

- ❖ **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

- ❖ **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 de los empleados.

- ❖ **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 con 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.

- ❖ **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

- ❖ **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 Función Pública.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p>PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019</p>	
--	---	--

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1. Conceptuales

- ❖ **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- ❖ **Desarrollo de competencias laborales:** Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.
- ❖ **Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

5.2. Pedagógicos

- ❖ **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.
- ❖ **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.
- ❖ **Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



Con base en los aportes de la teoría constructivista, el Plan Nacional de Formación y Capacitación incorpora en su enfoque la educación basada en la identificación de problemas para relacionar la enseñanza e investigación; de esta manera se aprende re-creado el conocimiento a partir de la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución de problemas, realizada por los grupos que los sufren y cuyos miembros trabajan juntos; la investigación es el proceso metodológico para que se descubra y se apropie el nuevo conocimiento, con la participación activa del sujeto de aprendizaje.

Dentro de los métodos de enseñanza y de aprendizaje utilizados por la educación basada en problemas está el aprendizaje colaborativo y la estrategia de proyectos de aprendizaje en equipo.

El Aprendizaje Colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales, a un nivel horizontal, de pares. El aprendizaje colaborativo, privilegia, entre otras, la estrategia de enseñanza y de aprendizaje de los llamados **PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO - PAE**.

El proyecto de aprendizaje en equipo comprende un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

6. ESTRATEGIAS:

6.1 SENSIBILIZACIÓN. Programa de Fortalecimiento para Proyectos de Aprendizaje, esta estrategia tiene como objetivo sensibilizar a los funcionarios en la familiarización del nuevo esquema de capacitación (Decreto 4665 de 2007), conformación de Equipos para la realización de proyectos de aprendizaje e identificación de facilitadores.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



6.2 SOCIALIZACIÓN. Con esta estrategia se busca fortalecer el desarrollo de hábitos y actitudes positivas, para fomentar esquemas de conducta que permitan integrar los valores éticos del servicio público en la actuación que tienen los funcionarios desde la labor que les corresponde, orientados tanto a los clientes internos, como externos: la población beneficiaria de los servicios de la Alcaldía.

6.3 INNOVACIÓN. Nuevas alternativas de capacitación, con esta estrategia se busca realizar contactos con entidades privadas y públicas, del orden municipal, departamental y nacional, para la consecución de cursos de capacitación sin costo alguno, en temas de capacitación que hayan solicitado o hayan sido identificadas en las diferentes dependencias de la Administración municipal.

7. PROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:

Programa 1: Inducción institucional

Este programa está destinado a facilitar y fortalecer la integración del nuevo empleado a la cultura del servicio público y a la cultura de la organización, brindando información en aspectos tales como: sector público, del régimen de seguridad social y sus opciones, del sistema de carrera administrativa, del régimen disciplinario, de los programas internos existentes al momento de su ingreso, entre otros.

Los Objetivos del Recibimiento de Inducción Son:

- ❖ Entregar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, Darles a conocer la misión, visión, objetivos, los valores y principios institucionales que permitan establecer actitudes favorables de los nuevos empleados.
- ❖ Iniciar la integración de los funcionarios al sistema de valores de la entidad, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.
- ❖ Instruir a los funcionarios sobre todos los asuntos relacionados con sus dependencias, al igual que sobre sus responsabilidades individuales, sus deberes y sus derechos.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



- ❖ Informar a los nuevos funcionarios acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los funcionarios públicos.

Inducción Institucional:

En la Inducción Institucional se le dará una visión al nuevo funcionario sobre Aspectos generales:

- Historia, Misión y Visión
- Principales servicios que presta la Entidad
- Términos de su nombramiento y vinculación
- Cargo para ocupar: Naturaleza del empleo, horario y Salario
- Presentación con el jefe inmediato
- Presentación con sus compañeros de dependencia
- Visita y presentación por las demás dependencias de la Administración
- Entrega fotocopia simple del Código de Ética de la Administración.

Le corresponde a la Oficina de Recursos Humanos, realizar las acciones tendientes a que se genere el curso de Inducción Institucional y velar porque el mismo este permanentemente actualizado y acorde con las circunstancias y necesidades de la Administración.

Inducción al Cargo:

La Inducción al Cargo: Orientará tanto a las personas que ingresen a la Alcaldía de Plato, como aquellos funcionarios que sean trasladados internamente de una dependencia a otra.

Esta inducción estará a cargo del jefe inmediato y se le brindará detalles en materia de:

- Conocimiento interpersonal de los Compañeros de la misma oficina
- Funcionamiento interno de la dependencia.
- Funciones que va a desarrollar
- Técnicas, procedimientos y recursos que deberá emplear en su nueva gestión

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



Todo ello con el objeto de que desde el primer momento en que la persona se vincule, perciba el interés de la Administración municipal por su trabajo.

Programa 2: Reinducción:

Este programa buscará reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios administrativos, metodológicos, formativos, misionales y políticas, en materia de administración del talento humano.

Este Programa buscará crear un espacio para que los funcionarios:

- Se enteren de las reformas en la entidad.
- Actualicen sus conocimientos respecto de los énfasis de cada administración en su política económica, social y ambiental.
- Se actualicen respecto de las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, y se informen de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los funcionarios públicos.
- Reflexionen sobre los valores y principios propios de la cultura organizacional, tanto los éticos como los propiamente organizacionales, y renueven su compromiso con la práctica de los mismos.
- Se informen sobre las nuevas disposiciones en materia de administración del talento humano.
- Fortalezcan el sentido de pertenencia e identidad con la entidad.

Programa 3: Fortalecimiento y actualización de conocimientos específicos.

Busca contribuir al fortalecimiento y actualización de conocimientos de los funcionarios, mediante la ejecución de programas de capacitación y formación en conocimientos específicos que cualifiquen el saber y el saber hacer para el mejoramiento de su desempeño laboral.

Programa 4: Seguridad y Salud en el Trabajo.

Concientizar y sensibilizar a todos los funcionarios acerca de la importancia de conocer los programas de salud ocupacional con el fin de cuidar la salud en pro del bienestar físico, mental y laboral. Estos programas se desarrollarán aprovechando el apoyo y acompañamiento que realiza la ARL Positiva.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



Programa 5: Normatividad en contratación pública.

Dar a conocer las principales disposiciones legales, las normas, los procedimientos, métodos y demás instrumentos de trabajo relacionados con el sistema nacional de contratación pública.

Programa 6: Sistema Integrado de desarrollo de recursos humanos: Dar a conocer las disposiciones constitucionales, legales, demás normas jurídicas, los procedimientos y las técnicas aplicables en el sector público para el manejo del sistema de recursos humanos.

Para el desarrollo de estos programas se aprovechará la Red Institucional de Capacitación. El uso de esta red, permitirá desarrollaran capacitaciones en temas específicos ateniendo las necesidades de capacitación. La Red Institucional contribuye al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores, de acuerdo con su especialidad.

Esta red está conformada por:

- ❖ Escuela Superior de Administración Pública-ESAP
- ❖ Escuela de Alto Gobierno
- ❖ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- ❖ Departamento Nacional de Planeación - DNP -
- ❖ Archivo General de la Nación – AGN.

8. REGISTRO DE LA CAPACITACIÓN

Registro de asistencia a capacitación: En todas las capacitaciones se hará el registro en el formato de asistencia, que diligenciaran los asistentes a la capacitación, el cual facilitará la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para la entidad.

9. DIAGNOSTICO

A continuación, se presentan el diagnostico de necesidades de las diferentes dependencias y oficinas de las distintas Secretarías de la Administración Municipal.

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA
MUNICIPIO DE PLATO
ALCALDÍA MUNICIPAL
NIT 891780051-4



PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
2019

ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO
PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
AÑO 2019

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

NECESIDAD INSTITUCIONAL	SECRETARÍA / OFICINA	LÍNEA PROGRAMÁTICA
Motivación Institucional	RECURSOS HUMANOS	Gestión del cambio – Cultura Organizacional
Liderazgo, Identificación con la Entidad	RECURSOS HUMANOS	
Trabajo en equipo, organización del tiempo y de reuniones	RECURSOS HUMANOS - DESARROLLO SOCIAL	
Innovación	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	
Clima laboral	RECURSOS HUMANOS	
Gestión del Cambio	RECURSOS HUMANOS	
Cultura Organizacional	RECURSOS HUMANOS	
Direccionamiento.	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	RECURSOS HUMANOS	
Código de Integridad	CONTROL INTERNO	
Bienestar y Estímulos	RECURSOS HUMANOS	Institucionalidad para la paz
Manejo de Correcta Disposición de Residuos.	RECURSOS HUMANOS	
Capacitación Equidad de Genero	GOBIERNO	
Capacitación sobre administración pública y desarrollo territorial	GOBIERNO - DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	
Escenarios Institucionales en Posconflicto	GOBIERNO	Metodologías, modelamiento, sistemas de información.
Metodologías de articulación y coordinación	PLANEACIÓN - DESARROLLO SOCIAL	
Estructuras organizacionales	TODAS	
Presentaciones efectivas y técnicas para hablar el público (que incluya desarrollo de habilidades para el uso de Metodologías de Investigación (Temas de investigación u elaboración de documentos)	TODAS	
Indicadores de Gestión	TODAS	
Manejo y elaboración de bases de datos	TODAS	
Análisis de datos	TODAS	Servicio al Ciudadano
Caracterización de usuarios	DESARROLLO SOCIAL	
comunicación organizacional	TODAS	
Atención Telefónica.	TODAS	
Servicio al cliente.	TODAS	Gestión Documental
Lenguaje al ciudadano al servicio	GOBIERNO	
Organización de fondos acumulados	TODAS	
Actualización normativa en la Ley 1712 de 2014, Ley de transparencia por medio de la cual se crea a Ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública Nacional y se dictan otras disposiciones	GOBIERNO	
Acciones de sensibilización sobre el valor patrimonial de los documentos físicos y electrónicos y la preservación a largo plazo.	TODAS	
Curso básico sobre organización y manejo de Archivos	TODAS	
Gestión electrónica de documentos	TODAS	Gestión del Conocimiento
Descripción Documental	TODAS	
Actualización normativa en la ley 1437 de 2011 código de procedimiento administrativo y de contencioso administrativo	TODAS	
Capacitación en competencias laborales	TODAS	
Contratación estatal	OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	
Comisión de Personal	RECURSOS HUMANOS	
Situaciones Administrativas	OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	
Contabilidad Publica	HACIENDA	
ACTUALIZACIÓN TRIBUTARIA	HACIENDA	
SECOOP II	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE PLANEACIÓN	
Actualización en temas contractuales	OFICINA DE ASESORÍA JURÍDICA	

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Se realizará mediante la ejecución de las actividades y establecer el impacto de las actividades que se desarrollen dentro del marco del PIC y posterior permite la retroalimentación para subsanar o mejorar los resultados que se estén obteniendo.

11.1 Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- ❖ Participación de los servidores de cada área en la formulación de los proyectos de aprendizaje.
- ❖ Implementación del PIC.
- ❖ Contribución a la mejora del desempeño laboral.

ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018

INDICADORES DE GESTION - PIC 2018

¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas) x 100
Contribución a la mejora del Desempeño laboral	Contribución a la mejora del desempeño laboral (Número de respuestas de contribución a mejorar el desempeño en: el saber, saber, hacer y ser / Numero de Encuestados) * 100

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



10.2 Evaluación del Impacto de la Capacitación

Mediante la evaluación del Impacto de la Capacitación el cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Estos respectivos reportes se realizarán semestralmente. (Anexo N° 1 Evaluación del Impacto de la Capacitación).

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina



BIBLIOGRAFÍA

1. Plan Institucional de Capacitación PIC Grupo Gestión Humana, Departamento Administrativo de la Función Pública
2. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC– con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. ESAP.
3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC), Municipio de Cubarral – Meta, 2018.
4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC), Municipio de Santa Sofía – Boyacá, 2018
5. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

“BUEN GOBIERNO PARA TODOS”

Web: www.plato-magdalena.gov.co.

Email: alcaldia@plato-magdalena.gov.co

Carrera 12 Calle 4 Esquina

	<p>DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA MUNICIPIO DE PLATO ALCALDÍA MUNICIPAL NIT 891780051-4</p> <p>PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019</p>	
--	---	---

ANEXOS

Anexo 1. Evaluación del Impacto de la Capacitación

	<p>ALCALDÍA DEL MUNICIPIO DE PLATO PIC - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN AÑO 2018</p> <p>EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN</p> <p style="font-size: small;">ESTE FORMATO DEBE SER DILIGENCIADO AL FINALIZAR LA CAPACITACIÓN PARA MEDIR LA EFICACIA DE LA MISMA</p>									
TEMA		FECHA	DD	MM	AA					
FACILITADOR O DOCENTE		LUGAR								
SECRETARÍA		OFICINA								
<p>Marque una X el valor que mejor refleje su opinión frente a las siguientes afirmaciones, teniendo en cuenta los siguientes valores: 5 = COMPLETAMENTE DE ACUERDO - 4 = DE ACUERDO - 3 = NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO - 2 = EN DESACUERDO - 1 = COMPLETAMENTE EN DESACUERDO</p>										
		<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 15px;">1</td> <td style="width: 15px;">2</td> <td style="width: 15px;">3</td> <td style="width: 15px;">4</td> <td style="width: 15px;">5</td> </tr> </table>	1	2	3	4	5			
1	2	3	4	5						
1. EVALUACIÓN DEL CONTENIDO:										
1.1 Los objetivos de la capacitación fueron presentados al inicio de la misma y éstos se han cumplido satisfactoriamente		<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td></tr> </table>								
1.2 Los contenidos de la capacitación responden a los objetivos planteados y satisfacen las expectativas de la misma		<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td></tr> </table>								
1.3 El nivel de profundidad de los contenidos de la capacitación ha sido adecuado.		<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td></tr> </table>								
2. EVALUACIÓN DE UTILIDAD Y APLICABILIDAD										
2.1 La capacitación le ha aportado conocimientos nuevos cumpliendo con sus expectativas de aprendizaje.		<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td></tr> </table>								
2.2 Los conocimientos adquiridos son útiles y aplicables en el campo personal y/o laboral como herramienta para la mejora.		<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td></tr> </table>								
2.3 La capacitación le proporcionó los conocimientos y/o información planteada de acuerdo con los objetivos y contenidos de la misma		<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td></tr> </table>								
3. EVALUACIÓN DEL FACILITADOR O DOCENTE										
3.1 El facilitador o docente tiene dominio, conocimiento de la materia, facilitando el aprendizaje de los participantes		<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td></tr> </table>								
3.2 El facilitador o docente ha expuesto los temas con claridad, reponiendo adecuadamente a las inquietudes planteadas.		<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td></tr> </table>								
3.3 El facilitador o docente ha desarrollado el curso de manera amena, participativa, mostrando capacidad pedagógica.		<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td><td style="width: 15px;"> </td></tr> </table>								
5. OBSERVACIONES										
! AYUDANOS A MEJORAR !										