



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



Código:	D-GH-61
Versión:	06

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-

**SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO**

**ALCALDÍA DE BELLO
VIGENCIA 2024**

Código: F-GI-53	Versión: 04 Fecha de aprobación: 2022 / 04 /29	Página 1 de 61
-----------------	---	----------------



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

1. OBJETIVOS

- 1.1 Objetivo General
- 1.2 Objetivos Específicos

2. ALCANCE

3. MARCO NORMATIVO

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, METODOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS

- 4.1 Lineamientos conceptuales
- 4.2 Lineamientos metodológicos
- 4.3 Lineamientos pedagógicos
 - 4.3.1 Principios rectores de la capacitación (Decreto 1567 de 1998)
 - 4.3.2 Enfoques pedagógicos

5. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- 5.1 Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos
- 5.2 Eje 2. Territorio, vida y ambiente
- 5.3 Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad
- 5.4 Eje 4. Transformación digital y cibercultural
- 5.5 Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público
- 5.6 Eje 6. Habilidades y competencias

6. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC

- 6.1 Programa de Inducción
- 6.2 Programa de Entrenamiento en el puesto de trabajo
- 6.3 Programa de Reinducción



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



6.4 Programa de Aprendizaje Grupal (Capacitación)

6.5 Programa de Aprendizaje Individual (Mentorías)

6.6 Divulgación de la red interinstitucional de capacitación para empleados públicos

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

7.1 Caracterización de la población beneficiaria

7.2 Resultados por Eje Temático según PNFC 2020-2023

7.2.1 Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

7.2.2 Eje 2. Creación del Valor Público

7.2.3 Eje 3. Transformación Digital

7.2.4 Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

7.2.6 Formación dirigida a la alta gerencia

7.2.6 Otras temáticas de capacitación

7.2.7 Aprendizaje de una segunda lengua (inglés)

7.3 Modalidad y tipos de educación

8. EJECUCIÓN DEL PIC

8.1 Instrumentos de recolección de información

8.2 Modalidades

8.3 Responsables

8.4 Deberes de los beneficiarios de capacitación

8.5 Estrategias de divulgación del PIC

8.6 Plan de acción

8.7 Evaluaciones implementadas en el PIC

8.8 Indicadores de evaluación y seguimiento del PIC



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la alcaldía de Bello 2024, es un documento que refleja la visión estratégica de la entidad para el desarrollo del talento humano, en consonancia con los principios y objetivos del Plan Nacional de formación y capacitación – PNFC, y el Plan de Desarrollo Municipal. Este documento contiene proyectos que buscan fomentar el aprendizaje organizacional, la innovación y la calidad en el servicio, a partir del diagnóstico de las necesidades de capacitación de los funcionarios de la administración.

El plan se basa en los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativa de la Función Pública, mediante el Decreto 0815 de 2018 y la resolución 0667 de 2018, que definen las competencias técnicas, laborales, comportamentales y funcionales que deben desarrollar los servidores públicos, a través de programas de capacitación, formación y entrenamiento, que contribuyan al mejoramiento continuo de su desempeño.

La Dirección de Talento Humano es la responsable de orientar y ejecutar los programas de capacitación y aprendizaje de los funcionarios, con una estrategia que apunte al fortalecimiento de sus habilidades, actitudes y conocimientos, facilitando su adaptación laboral, su actualización y la consolidación de una cultura organizacional ética y orientada al ciudadano. Cabe resaltar que la actualización del Plan Institucional de Capacitación para la actual vigencia, se realizará principalmente mediante el uso de herramientas tecnológicas y de comunicación, que permitan la conectividad e incrementen el acceso al aprendizaje continuo de los funcionarios.

De acuerdo con lo anterior, el PIC incluye los componentes de inducción, reinducción, entrenamiento, capacitación y formación, articulados a los ejes



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



temáticos de Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital, Probidad y Ética de lo Público.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General

Diseñar y ejecutar el Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía de Bello, con el fin de mejorar las habilidades y capacidades de los empleados públicos, para que puedan enfrentar los retos del contexto laboral y ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía.

1.2 Objetivos Específicos

- Elaborar un diagnóstico situacional que permita identificar las necesidades y competencias a fortalecer del personal de planta de la Administración Municipal.
- Realizar el proceso de inducción dirigido a los nuevos servidores de la Alcaldía de Bello, como generador de cultura organizacional.
- Desarrollar el proceso de reinducción a los funcionarios, de acuerdo con los cambios que se presenten y las actualizaciones originadas en los procesos y objetivos institucionales. Este proceso tendrá como finalidad reforzar el sentido de pertenencia, el compromiso y la motivación de los funcionarios, así como actualizar sus conocimientos y habilidades.
- Elaborar y ejecutar las actividades del Plan de Acción que permitan dar cumplimiento al PIC. Este plan se enfocará en las acciones prioritarias para mejorar la gestión y el servicio al ciudadano, así como en el seguimiento y la evaluación de los resultados.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación pretende fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos de la administración municipal, mediante el diseño e implementación de acciones formativas que respondan a sus intereses y expectativas, así como a los fines y objetivos de la entidad.

El plan institucional de capacitaciones de la alcaldía de Bello 2024, se basa en el diagnóstico de las necesidades de capacitación de los funcionarios, la ejecución de las actividades de formación y el monitoreo y evaluación de los resultados e impactos de cada capacitación realizada durante el año.

El PIC se dirige a todos los funcionarios de la alcaldía de Bello, garantizando el acceso equitativo y la participación activa en las oportunidades de aprendizaje.

3. MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación para el año 2024 se basa en la Ley 909 del 2004, que regula el empleo público y la carrera administrativa, y que establece que la capacitación y formación de los empleados públicos debe enfocarse en el desarrollo de sus competencias fundamentales, para mejorar su eficiencia personal, grupal y organizacional, y facilitar su desarrollo profesional y la calidad de los servicios que prestan.

Las unidades de personal son las responsables de formular los planes y programas de capacitación acordes con las normas vigentes y los resultados de la evaluación del desempeño, detección de necesidades y lineamientos de la función pública.

El Plan Institucional de Capacitación se enmarca en los siguientes principios normativos:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. En el título IV. Derechos, deberes, prohibiciones, incompatibilidades, impedimentos, inhabilidades y conflictos de intereses del servidor público. El cual, en el capítulo primero, Artículo 3, numeral 3 señala que uno de los derechos de los servidores públicos es justamente “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones” y el capítulo segundo, en su Artículo 34, numeral 40, que señala la responsabilidad que tiene todo servidor público de capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
	Desarrollo Administrativo.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	Se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
	las entidades del Estado.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifican las competencias de los de los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004.
Resolución 04 de 2020	Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Documento	Plan Nacional de formación y capacitación 2023 - 2030. Función Pública.
Guía	Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación - PIC- abril 2023 - 2023. Función Pública.

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES, METODOLÓGICOS Y PEDAGÓGICOS

4.1 Lineamientos conceptuales

El Plan institucional de Capacitación - PIC, es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo, para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2012).



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



A continuación, se presentan algunos conceptos que sirven como marco de referencia para el presente Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía de Bello:

- **Capacitación:** La 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 el eficaz desempeño del cargo.

El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona, a su vez, desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

- **Formación:** Es la capacitación como procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer la ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).
- **Educación Formal:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



- **Educación Informal:** Es el conocimiento libre y espontáneo proveniente de personas, entidades, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** La 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 a un sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 2888/2007).
- **Desempeño del cargo:** Comprende la descripción de las funciones, responsabilidades, competencias y resultados esperados de la persona que ocupa una posición determinada en una organización. El desempeño del cargo se evalúa periódicamente para determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos, e identificar las áreas a mejorar.
- **Competencias Laborales:** La ley 909 de 2004, artículo 19, establece que el empleo público es “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado”. De igual manera establece en el numeral 2, como uno de los contenidos del diseño de cada empleo, “el perfil de competencias que se requiera para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencias”.
- **Competencias Comportamentales:** El decreto 815 de 2018 define las competencias como “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



- **Competencias Funcionales:** El decreto 815 de 2018 señala “las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parámetros:
 - Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones;
 - Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo;
 - Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia;
 - Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”.
- **Inducción:** Es un proceso que permite a los nuevos funcionarios conocer los aspectos fundamentales de la entidad, integrándolos a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. En esta etapa se incluye el periodo de prueba, que sirve para evaluar el desempeño y la adaptación del personal.
- **Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo (saber hacer):** Es la 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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- **Conocimiento:** Es el conjunto de información, habilidades, experiencias y creencias que posee una persona o una organización sobre un determinado tema. Se puede adquirir mediante el estudio, la observación, la práctica o la interacción con otros, y se puede clasificar en: científico, empírico, intuitivo o tácito.
- **Habilidades:** Conjunto de capacidades, conocimientos y destrezas que una persona posee para realizar una tarea o actividad determinada. Se pueden adquirir, mejorar o perder a lo largo de la vida mediante el aprendizaje, la práctica y la experiencia. Las habilidades según el ámbito en el que se desarrollan se pueden clasificar en diferentes tipos: cognitivas, sociales, emocionales, comunicativas, físicas, artísticas, entre otras.
- **Actitudes:** Son las disposiciones psicológicas que expresan las valoraciones favorables o desfavorables hacia personas, objetos, situaciones o ideas, hacen parte de estas tres componentes: el cognitivo se refiere a las creencias, opiniones o conocimientos que se tienen sobre el objeto de la actitud; el afectivo se refiere a los sentimientos o emociones que se experimentan hacia el objeto de la actitud y el conductual se refiere a las acciones o intenciones de comportarse hacia el objeto de la actitud.
- **Valores:** Son los principios o las normas que guían el comportamiento humano en la sociedad. Se basan en el respeto, la justicia, la solidaridad, la honestidad y la responsabilidad. Estos se aprenden desde la infancia y se reflejan en las actitudes y las acciones de las personas.
- **Profesionalización:** Proceso de tránsito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

- **Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.
- **Manual de Funciones:** Documento que describe las responsabilidades, actividades, competencias y requisitos de cada cargo dentro de una entidad pública. El manual de funciones facilita la gestión del talento humano, la evaluación del desempeño, la asignación de recursos y la definición de procesos.

4.2 Lineamientos metodológicos

La alcaldía de Bello implementará el Modelo de Aprendizaje Organizacional mediante estrategias de transferencia de conocimiento, externalización de capacitaciones y formación individual, orientadas desde el uso eficiente de sus recursos (humanos, tecnológicos y económicos) y dirigidas hacia el desarrollo de capacidades y fortalecimiento de las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios para el desempeño de su labor.

El aprendizaje de la gobernación se basará en la capacitación, formación y entrenamiento, utilizando metodologías como:

- **Educación Basada en Problemas:** Concebidos como oportunidades para que se pueda progresar con una adecuada autoevaluación, que facilite estructurar y generar condiciones idóneas de identificación de necesidades y expectativas, generación de creatividad, razonamiento y juicio crítico en los funcionarios.

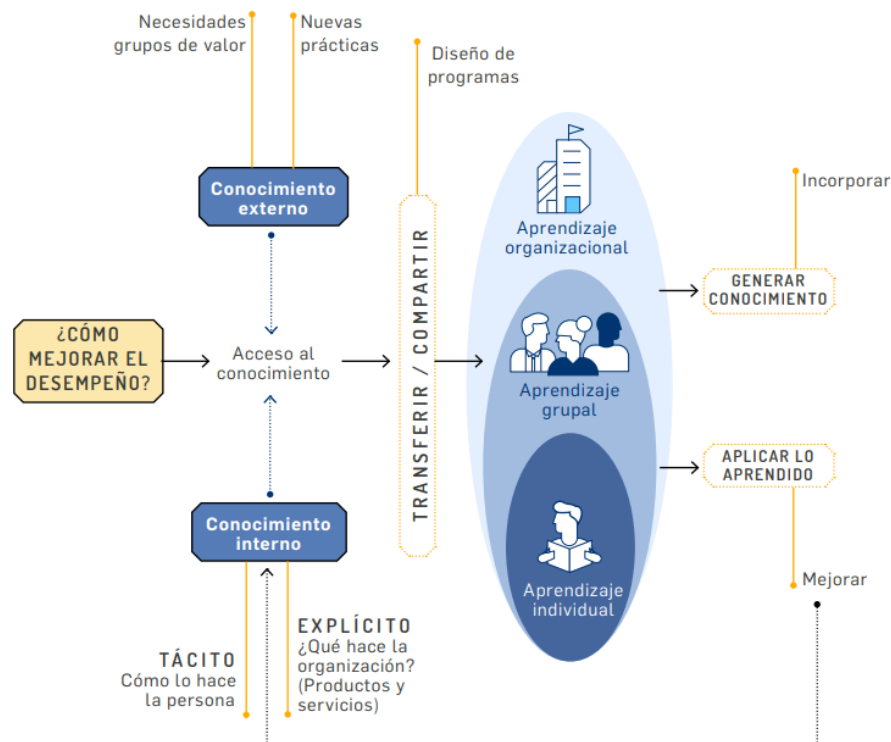


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



- **Proyectos y Programas de Aprendizaje (en equipo e individual):** Enfocados hacia la estimulación innovadora de actitudes que predispongan al funcionario de manera positiva para el aprendizaje colectivo, individual y organizacional.
- **Programas de Aprendizaje Organizacional (gestión y transferencia de conocimiento):** Basado en la capacidad organizacional de dinamizar los conocimientos y memoria institucional, a través de sus funcionarios más experimentados y de aquellos que se preparan como beneficiarios del mismo plan de capacitación. La gestión y transferencia de conocimiento, es la herramienta básica que apalanca la cultura organizacional bajo principios de equidad, compromiso, flexibilidad, disposición, libertad y pertenencia.

Figura 1. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2023



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



4.3 Lineamientos pedagógicos

4.3.1 Principios rectores de la capacitación (Decreto 1567 de 1998)

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 administración municipal de Bello son:

- **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.
- **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 activa 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.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



- **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.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **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 entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

4.3.2 Enfoques pedagógicos

La generación y transferencia de conocimiento a través de los programas de aprendizaje, se puede desarrollar bajo diferentes enfoques pedagógicos como se evidencia en la figura 2, correspondiente al modelo pedagógico conductista, cognoscitivo, constructivista y la andragogía.

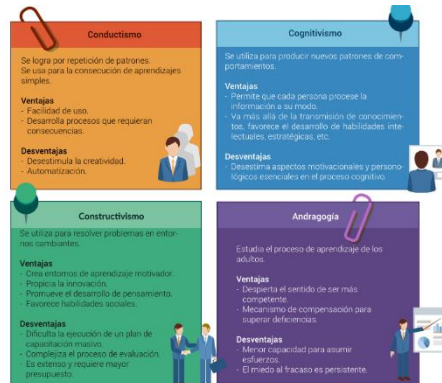
Según la guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación (PNFC), en la figura se puede observar que «cada enfoque posee una utilidad en los procesos de aprendizaje y su aplicación dependerá en todos los casos, de una adecuada detección de necesidades individuales, grupales e institucionales».



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



Figura 2. Enfoques pedagógicos utilizados comúnmente en el aprendizaje organizacional



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública - guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), basada en Ertmer & Newby (1993) y Mergel (1998)

5. EJES TEMÁTICOS PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan Nacional de Formación y Capacitación permite generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en las y los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte.

De conformidad con lo anterior, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal.

La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, en el que se incorporan once (11) ejes temáticos que



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



agregarán valor a la formación capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuyen al desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:

Figura 3. Ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) para la formulación del PIC



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030

A continuación, se describe cada uno de los ejes temáticos conforme al Plan Nacional de Capacitación y Formación:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



5.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

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

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupos y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo.

De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia generalizada, con el fin de lograr una transición hacia una paz estable y duradera. Estos procesos implican el cumplimiento de los acuerdos o pactos alcanzados entre las partes en



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



conflicto, así como el desarrollo de medidas para reparar a las víctimas, garantizar sus derechos, fortalecer el estado de derecho, consolidar las instituciones democráticas, fomentar el desarrollo socioeconómico inclusivo y prevenir el resurgimiento o la aparición de nuevos conflictos.

5.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje busca capacitar a las y los servidores públicos para que puedan analizar y valorar los territorios desde una perspectiva social, material y simbólica, que reconozca la interacción entre la sociedad y la naturaleza. De esta manera, se podrá entender el territorio como un concepto y una herramienta de la geografía humana, que refleja una parte del espacio geográfico donde se expresan y conviven las relaciones de poder, que se manifiestan de diferentes formas y medios, generando espacialidades y territorialidades, donde el poder se ejerce por medio de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El propósito de tener un proceso de formación e información sobre el eje: “Territorio, vida y ambiente” es brindar claridad desde enfoques críticos, que permitan a las y los servidores públicos comprender estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje central para orientar la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apoye el proceso de paz integral y justicia social como meta del Gobierno.

Así, se plantea el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar fundamental en el camino que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha global por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Incorporar en la gestión territorial las visiones, valoraciones y percepciones de aquellos actores que han estado excluidos de procesos que garanticen una participación efectiva y no sesgada por intereses particulares o afectada por el conflicto social y político armado, será una tarea esencial de este Gobierno que busca posicionar la participación vinculante como un canal comunicativo clave en el ciclo del reordenamiento socio territorial.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



5.3 Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje busca fortalecer las competencias del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la optimización de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones planteadas en favor de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el objetivo del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben adquirir habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas eficaces y pertinentes para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado. “El desarrollo de estos enfoques derriba el mito de la neutralidad en el diseño y ejecución de políticas públicas, así como del Estado”, propone una transformación de sentidos en la estructuración de sus acciones que implica un cambio en la cultura organizacional y una reorganización del trabajo de las entidades públicas.

5.4 Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

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

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales,



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

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

5.5 Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

La identidad de los servidores públicos se basa en la ética de lo público, que implica el compromiso con el bien común, el respeto a la ley y a los derechos de los ciudadanos, y la transparencia en la gestión. La identidad se construye a partir de la identificación con los valores, las normas, las prácticas y las metas del sector público, así como con el reconocimiento de su rol social y su responsabilidad frente al país. La identidad se fortalece con la educación, la formación, la participación y el sentido de pertenencia a una comunidad que busca el desarrollo y la cohesión social. La identidad se expresa en el desempeño profesional, la actitud de servicio, la innovación y la calidad de los resultados. La identidad de los servidores públicos es un factor clave para generar confianza y legitimidad en el Estado y para contribuir al progreso de Colombia y su sociedad.

5.6 Eje 6. Habilidades y Competencias

La administración pública tiene la responsabilidad de planear, gestionar, ejecutar y evaluar los procesos que le competen al Estado. De acuerdo con la Constitución, la Función Pública Colombiana debe buscar resultados y, para eso, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



impactos) que, de forma ordenada, ayuden a cumplir los fines esenciales del Estado. Así mismo, la administración pública tiene a su cargo, entre otros aspectos, la gestión del talento humano que necesita para alcanzar sus objetivos y realizar sus obligaciones.

La calidad y la oportunidad del trabajo público dependen, en gran parte, de la planeación, el desarrollo y el fortalecimiento de los aspectos relacionados con el ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde esta perspectiva, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal forma que se convierta en una aliada estratégica en el cumplimiento de la misión de las entidades. A través de este eje, se pueden potenciar o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que se tienen actualmente en esta área y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un valor diferencial que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

6. ESTRATEGIAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC

Las estrategias se enfocan en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la alcaldía, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Por lo cual, el presente Plan pretende abarcar el mayor número de servidores, considerando las metas institucionales para el año 2024, por lo que se proyectan jornadas de capacitación y de entrenamiento en el puesto de trabajo de forma presencial, semipresencial, a distancia y/o virtual en diferentes sesiones. A continuación, se relacionan las estrategias de desarrollo de aprendizaje:

6.1 Programa de Inducción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público,



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Se debe realizar a más tardar a los cuatro meses de haber ingresado a la entidad.

El programa de inducción de la administración municipal de Bello busca establecer las directrices para realizar las actividades de inducción a todo el personal que ingresa a la entidad y a reorientar la integración del personal antiguo a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en los procesos. La inducción y la reinducción son procesos fundamentales para facilitar la adaptación, el compromiso y el desempeño de los colaboradores, así como para fortalecer la identidad y los valores institucionales.

La Dirección de Talento Humano, desarrollará una sesión de inducción integrando a los servidores a la entidad y los temas a tratar, así:

Unidad Didáctica 1. “Componente estratégico institucional”

Su objeto es identificar los aspectos más importantes de la cultura organizacional. Incluye los siguientes contenidos de aprendizaje:

- Misión, visión y objetivos de la Alcaldía de Bello.
- Plan de desarrollo municipal.
- Código de integridad.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Sistema y roles de Control Interno.
- Sensibilización sobre el acoso sexual en el ámbito laboral.
- Estructura organizacional de la Alcaldía de Bello.
- Instalaciones físicas.
- Manejo de bienes muebles.
- Apoyo tecnológico a la gestión, manejo ético de la información, consejos sobre seguridad informática.
- Gestión documental aplicada a la entidad.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



- Introducción a la contratación estatal.
- Servicio y atención a la ciudadanía.

En el desarrollo de esta unidad, el funcionario debe dar inicio a los siguientes cursos:

1. Curso virtual Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Módulo Introdutorio)

Enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-mipg>

Objetivo: Facilitar la comprensión e implementación del MIPG en las entidades tanto del orden nacional como territorial, dada su importancia para la mejora de la gestión en las entidades y organismos públicos.

2. Curso virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción

Enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/cursos-virtuales-eva/curso-integridad.html>

Objetivo: Orientar a los servidores públicos en la importancia de actuar con base en los principios de la cultura de la legalidad y la ética de lo público. Permite reflexionar e informarse frente a la pregunta ¿Cuál es el valor de ser servidor público en Colombia?, a través de tres temas: lucha contra la corrupción, transparencia e integridad pública.

Nota. El certificado de los cursos debe ser enviado por medio de correo electrónico a la oficina de Bienestar Laboral, y entregado en medio físico a la oficina de Historias Laborales para hacerlo parte del expediente de hoja de vida personal, 30 días hábiles después de terminada la inducción.

Unidad Didáctica 2. “Componente de desarrollo integral del Talento Humano”



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



Su propósito es argumentar la importancia de cada uno de los componentes del desarrollo integral del talento humano dentro de la entidad. Incluye los siguientes contenidos de aprendizaje:

- Ley de empleo público.
- Modelo propio de evaluación del desempeño y acuerdos de gestión.
- Sistema de seguridad y salud en el trabajo.
- Sistema de estímulos y bienestar laboral.
- Salarios y prestaciones sociales.

Unidad Didáctica 3. “Normativa para la Administración del Talento Humano”

Se enfoca en comprender los principales aspectos administrativos en la gestión del talento humano. Se prioriza los siguientes contenidos de aprendizaje:

- Código único disciplinario y conflicto de intereses.
- Situaciones administrativas.
- Reglamento interno de trabajo.
- Ley 190 de 1995 y Ley 1474 de 2011 del Estatuto Anticorrupción.
- Ley de archivo y PQRSDF.
- Supervisión de contratos.
- SECOP II.
- Política pública de transparencia.

Unidad Didáctica 4. Cultura Organizacional

Se orienta a la identificación de la cultura organizacional propia de la entidad. Se aborda los siguientes contenidos de aprendizaje:

- Roles y competencias de la comisión de personal y el comité de convivencia.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



- Sistema Integral de Gestión Ambiental (SIGAM) - Plan de Manejo Integral de Residuos Sólidos
- Estrategia comunicacional en la entidad.
- Agremiaciones Sindicales del Municipio de Bello.

6.2 Programa de Entrenamiento en el puesto de trabajo

El entrenamiento en los puestos de trabajo se basa en el análisis de las necesidades, los objetivos y los resultados esperados de cada puesto, y se adapta a las características y preferencias de aprendizaje de cada funcionario.

Es así que se orienta el entrenamiento teniendo en cuenta lo que indica el Departamento Administrativo de la Función Pública en la Circular Externa 100-010 de 2014, así:

“El entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de 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 horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales”.

Dicho entrenamiento es responsabilidad del secretario/gerente/director y debe realizarse en un término máximo de 30 días hábiles desde el momento del ingreso del nuevo funcionario, en encargo o traslado.

6.3 Programa de Reinducción

El programa de Reinducción Institucional, está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad.

Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio, mediante 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).

Por lo anterior, el programa de Reinducción se realiza con los cronogramas establecidos y de acuerdo con las actualizaciones exigidas, el cual tendrá una duración total de aproximada de 5 horas académicas.

Así las cosas, los temas relacionados para desarrollar la reinducción en el año 2024, son los siguientes:

- Actualización y avances normativos y/o tecnológicos que inciden en el funcionamiento de la entidad, del sector y de la rama a la cual pertenezcan los servidores.
- Código de integridad.
- Tema motivacional relacionado con el fortalecimiento del Ser.
- Código único disciplinario/Conflicto de intereses.
- Situaciones administrativas.
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Atención y servicio a la ciudadanía.

6.4 Programa de Aprendizaje Grupal (Capacitación o sesiones de trabajo conjunto)

El objetivo central de la capacitación es llevar a cabo actividades derivadas de los retos y situaciones a las que se enfrentan los servidores en su desempeño laboral diario, por medio de una detección de necesidades de aprendizaje organizacional.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



Debido a la importancia que tiene la capacitación, en el 2023 surge la necesidad de adoptar un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC, cuyo objetivo es fortalecer la gestión pública colombiana, mediante un proceso de mejora continua en el que se adopten las mejores prácticas enmarcados en el Plan Estratégico de Talento Humano que recoge la planeación para la vigencia.

El funcionario deberá asistir a cada uno de los encuentros agendados y será evaluado para identificar la aprehensión del conocimiento.

6.5 Programa de Aprendizaje Individual (Mentorías)

Se identifican los talentos claves, quienes contribuirán en el fortalecimiento del proceso de entrenamiento en los puestos de trabajo y el desarrollo del plan de capacitación.

Los funcionarios reconocidos como talentos claves de la entidad, serán identificados como mentores, y su propósito será ayudar a que el nuevo funcionario adquiera las habilidades necesarias en determinado tema para de esta manera desarrolle eficientemente las funciones de su cargo.

Se agendan los espacios de transferencia del conocimiento, ya sea de capacitación o de sesiones de trabajo conjunto.

6.6 Divulgación de la red interinstitucional de capacitación para empleados públicos

En el Plan Institucional de Capacitación 2024 de la administración municipal de Bello se desarrollan capacitaciones con la Red Institucional de Capacitación conformada por otras entidades públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
- Contaduría General de la Nación



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



- Gobierno en Línea Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Educación
- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP -
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – ICBF -
- Ministerio de Transporte
- Comisión Nacional del Servicio Civil
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA -
- Departamento Nacional de Planeación - DNP -
- Archivo General de la Nación – AGN -
- Área Metropolitana del Valle de Aburra

La alcaldía de Bello dentro de su oferta de capacitaciones, divulgará la oferta del sector público que desde la red interinstitucional estén dirigidas a los funcionarios.

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El propósito del diagnóstico general de necesidades es identificar los temas o áreas que se abordarán en las capacitaciones que se realizarán en el año 2024.

Para el diagnóstico general se usó una encuesta virtual personalizada, que se envió a los funcionarios de todos los rangos jerárquicos por medio del correo electrónico oficial (circular) y por el grupo de WhatsApp de Bienestar. La encuesta se hizo a un total de 757 funcionarios, de los cuales contestó el 35.93%, es decir 272 funcionarios de todos los rangos jerárquicos, lo que se estima una muestra significativa, que evidencia un perfil adecuado para determinar qué programas y temas deben ser incorporados y ejecutados en el PIC 2024.

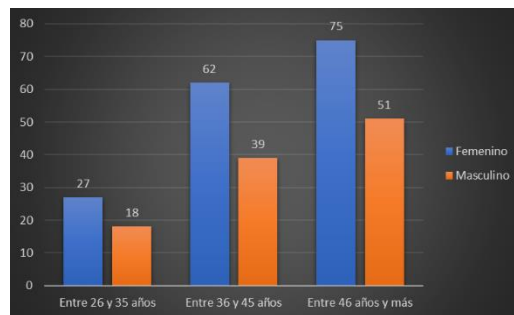


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



7.1 Caracterización de la población beneficiaria

Gráfica 1. Género y rango de edad



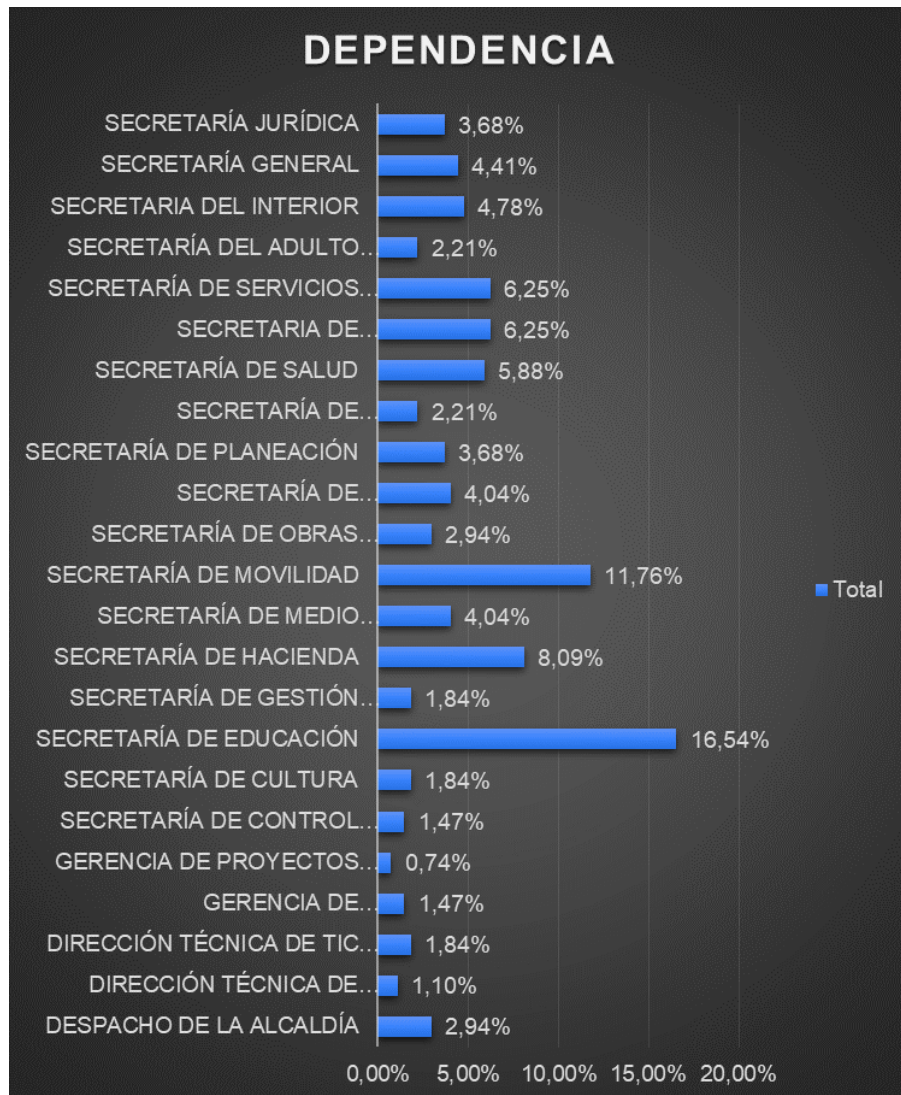
La participación de las mujeres en la encuesta fue superior a la de los hombres, con un 60,3% del total. La mayoría de los encuestados pertenecían al grupo de 46 años o más, tanto en el género femenino como en el masculino. Este dato refleja la distribución por edad y sexo de los funcionarios que respondieron el cuestionario.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



Gráfica 2. Dependencia

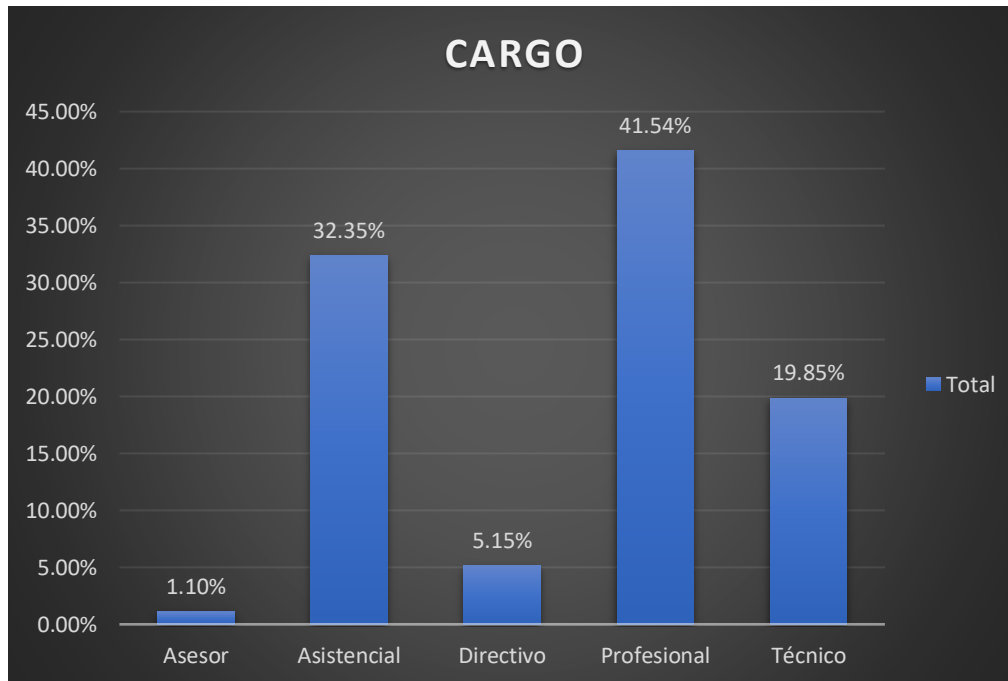




PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



Gráfica 3. Cargo



La dependencia con mayor participación en el diligenciamiento de la encuesta correspondió a la secretaría de educación y la secretaría de movilidad, aunque hay que tener presente que estas dos dependencias cuentan con más de 100 funcionarios cada una, en relación con otras que tienen entre 5 a 70 funcionarios. Según el nivel ocupacional, los profesionales y el personal asistencial mostraron mayor interés en comunicar sus requerimientos de formación.

7.2 Resultados por Eje Temático según PNFC 2020-2023

Los datos recopilados a través de la encuesta de identificación de necesidades de aprendizaje organizacional se analizaron según los ejes temáticos definidos previamente. A continuación, se presenta un resumen de los hallazgos más relevantes por cada eje, así como las posibles acciones formativas a implementar.

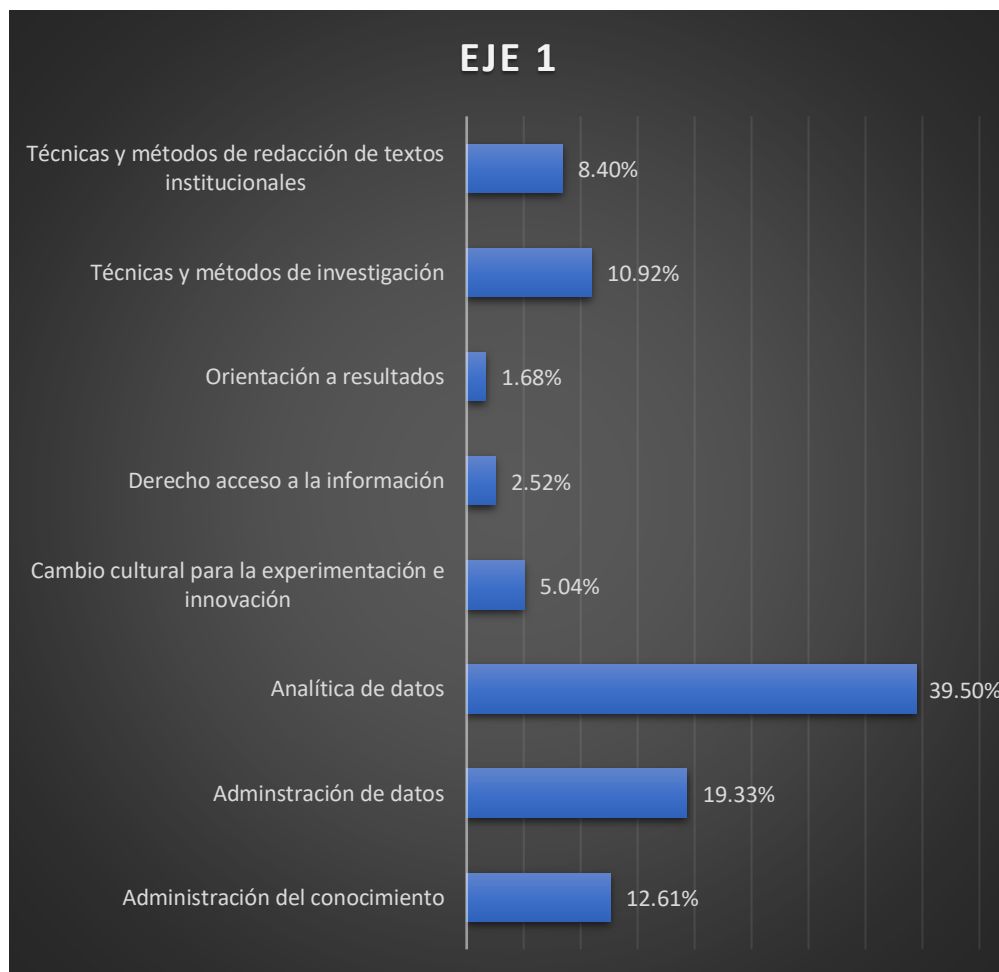


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



7.2.1 Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Gráfica 4. Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación



Los funcionarios eligieron las siguientes temáticas para el eje de Gestión del Conocimiento y la Innovación: Analítica de Datos, Administración de Datos y Técnicas y métodos de investigación. La temática con más votos fue Analítica de Datos, por lo que se incluirá en el plan de capacitación del año 2024.

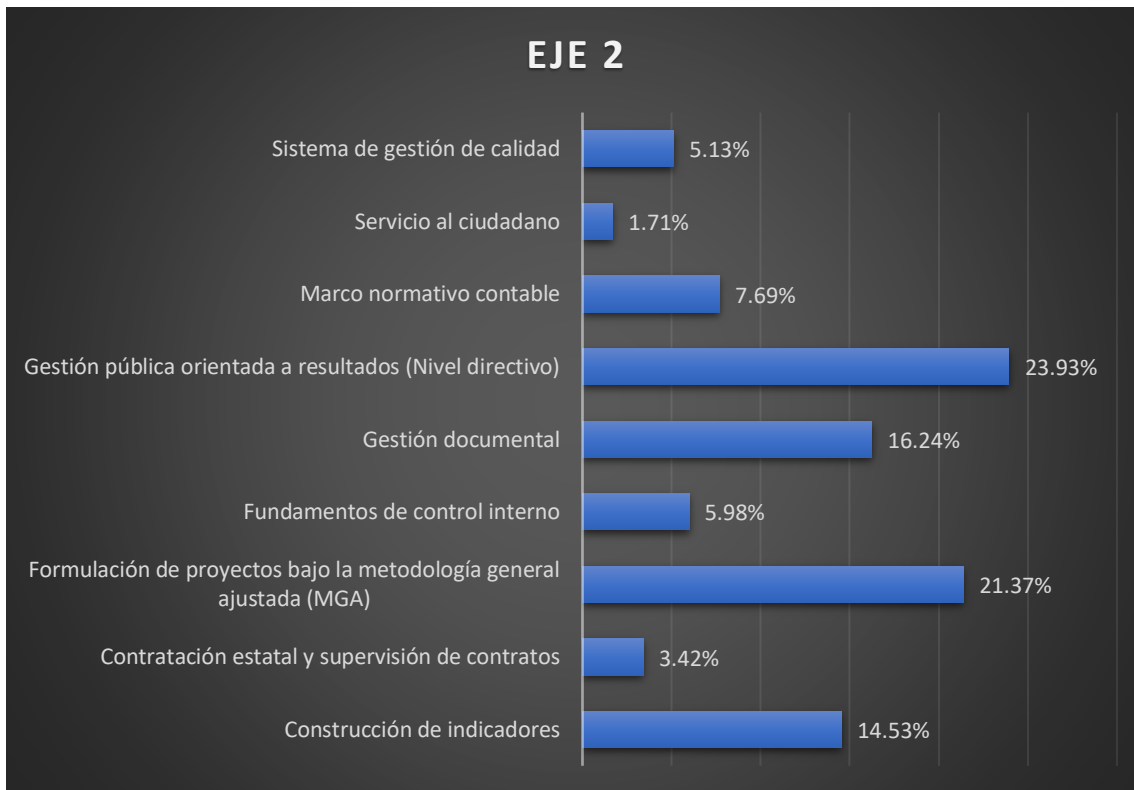


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



7.2.2 Eje 2. Creación del Valor Público

Gráfica 5. Eje 2. Creación del Valor Público



En el eje Creación del Valor Público, los funcionarios identificaron áreas de interés como la Formulación de proyectos con la metodología general ajustada (MGA), la Gestión Documental y la Construcción de Indicadores. También se incluirá la temática Contratación estatal y supervisión de contratos, aunque tuvo menos votación, pero es esencial debido a que varios funcionarios ejercen el rol de supervisores de personas naturales.

En cuanto al nivel directivo, se ha otorgado la mayor puntuación al tema de la Gestión pública orientada a resultados, que implica el uso de herramientas y metodologías para planificar, ejecutar, monitorear y evaluar las acciones públicas



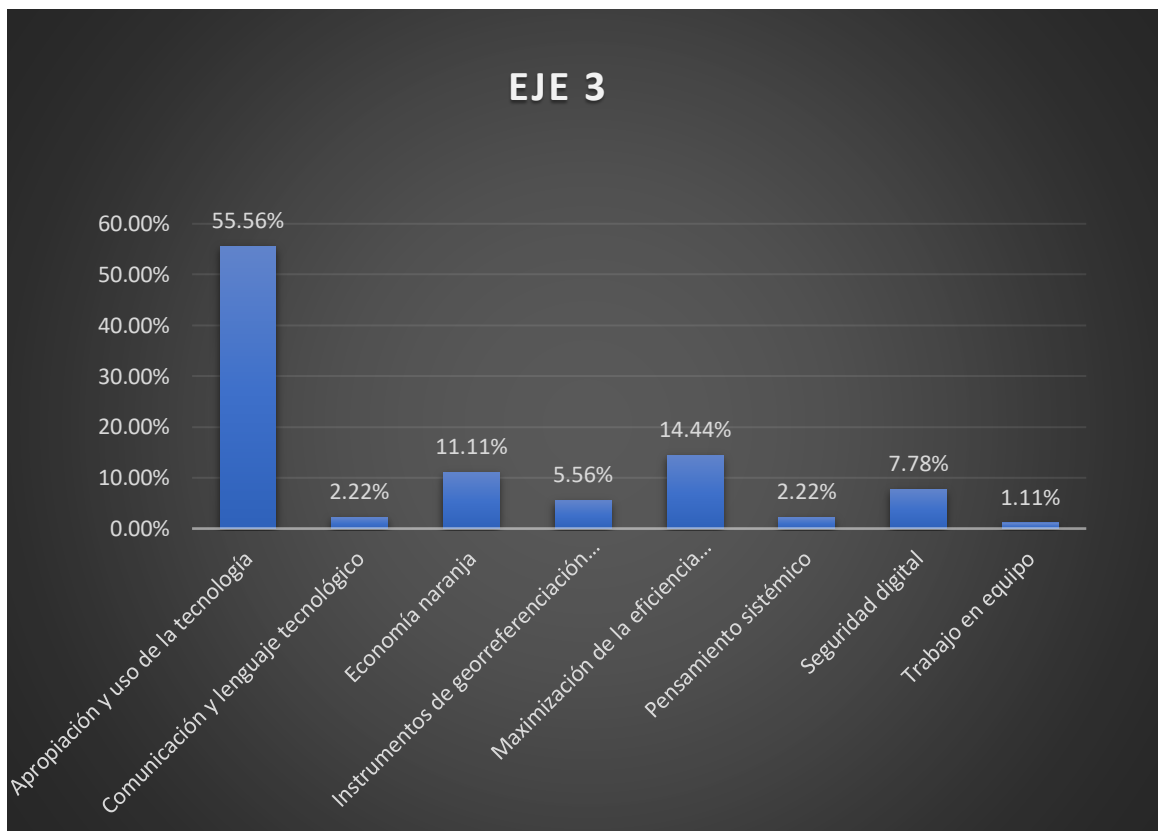
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



con eficiencia, eficacia y transparencia. Este tema se incluirá en el plan de capacitación 2024, junto con los demás temas seleccionados.

7.2.3 Eje 3. Transformación Digital

Gráfica 6. Eje 3. Transformación Digital



En el eje Transformación Digital los funcionarios manifestaron mayor interés en el desarrollo de capacitaciones en temáticas como: Apropiación y uso de la tecnología y Maximización de la eficiencia (Planificación y gestión del tiempo), las cuales se priorizarán en el plan de acción 2024.

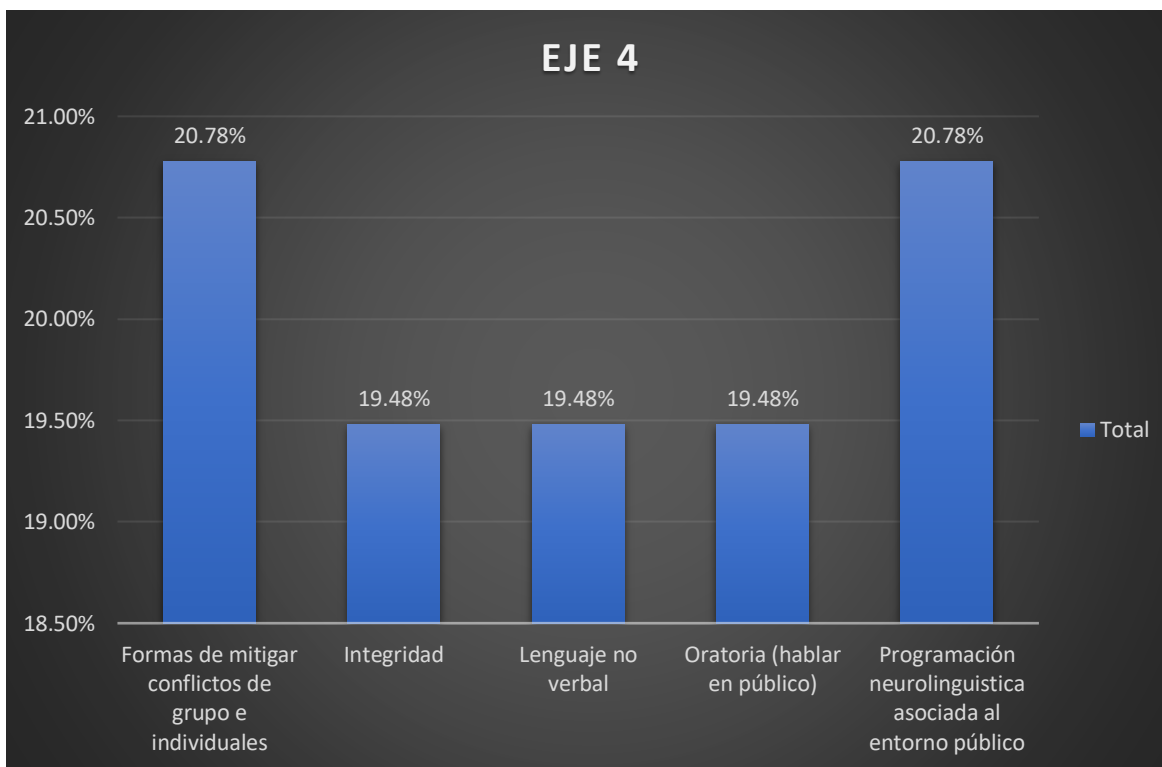


PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



7.2.4 Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

Gráfica 7. Eje 4. Probidad y Ética de lo Público



En el ámbito de la probidad y la ética pública, se han identificado como temas relevantes las formas de mitigar los conflictos grupales e individuales, así como la programación neurolingüística aplicada al contexto público. Estos temas se relacionan con el desarrollo de habilidades comunicativas, emocionales y de liderazgo que contribuyen a mejorar el clima laboral y la calidad del servicio.

Asimismo, los temas integridad, lenguaje no verbal y oratoria tuvo una misma calificación, pero de las tres se ha priorizado el tema de la Integridad, ya que este se vincula con la política de integridad y la ética de lo público en la que se destaca los valores de los servidores públicos.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



7.2.5 Formación dirigida a la alta gerencia

Gráfica 8. Formación dirigida a la alta gerencia



La encuesta diligenciada por 18 funcionarios del nivel directivo reveló que más de la mitad de ellos tiene interés en fortalecer sus competencias en liderazgo, planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial). Estos temas se tendrán en cuenta para el diseño del plan de capacitación que se implementará en el año 2024.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



7.2.6 Otras temáticas de capacitación

Tabla 1. Otras temáticas de capacitación

OTRAS TEMÁTICAS	%
ACOMPañAMIENTO DE GUARDAS DE SEGURIDAD	0,38%
ACTITUD	0,38%
ADMINISTRACIÓN DEL SECOP	0,38%
ADMINISTRATIVA	0,38%
ANÁLISIS DE DATOS	0,38%
APTITUD Y COMPETITIVIDAD	0,38%
ARCGIS	1,14%
ARCHIVO	0,38%
ARCHIVO Y DIGITALIZACIÓN DE DOCUMENTOS	0,38%
ATENCIÓN AL USUARIO INTERNO Y EXTERNO	0,38%
ATENCION CIUDADANA	1,14%
ATENCIÓN CIUDADANA	0,38%
ATENCIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD	0,38%
ATENCIÓN PRIMARIA EN DESASTRES O EMERGENCIAS	0,38%
AUDITORIA CONCILIACIONES BANCARIAS	0,38%
AVALÚOS	0,38%
BASES DE DATOS	0,76%
BIENESTAR	0,38%
CALIDAD	0,38%
CAPACITACIÓN ARTISTICA	0,38%
CAPACITACIÓN CALIDAD HUMANA	0,38%
CAPACITACIÓN DE LOS BIBLIOTECARIOS	0,38%
CAPACITACIÓN VIAL	0,38%
CAPACITACION Y ACTULIZACION EN MI AREA PROFESIONAL	0,38%
CARRERA ADMINISTRATIVA	0,38%
CATEDRA DE TERRITORIO	0,38%
CCNA	0,38%
CLIMA ORGANIZACIONAL	0,38%
CÓDIGO DE CONVIVENCIA	0,38%
CODIGO DE POLICIA LEY 1801 DE 2016	0,38%
CÓDIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO	0,38%



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



CÓDIGOS DE SEGURIDAD	0,76%
COMPUTACIÓN EN LA NUBE	0,38%
COMUNICACION ASERTIVA	0,38%
COMUNICACIÓN ASERTIVA	0,76%
COMUNICACIÓN PARA EL DESARROLLO	0,38%
COMUNICACIÓN POLÍTICA	0,38%
COMUNICACIÓN PÚBLICA	0,38%
CONCILIADION EN EQUIDAD O EN DERECHO	0,38%
CONTABILIDAD	0,76%
CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO	0,38%
CONTRATACIÓN	0,38%
CONTRATACIÓN ESTATAL	0,38%
CRIMINALÍSTICA	0,76%
CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE	0,38%
DEFENSA Y REPRESENTACION JUDICIAL	0,38%
DERECHO	0,38%
DERECHO CONSTITUCIONAL	0,38%
DERECHO DISCIPLINARIO	0,76%
DERECHO DISCIPLINARIO INTERNO.	0,38%
DERECHO LABORAL ADMINISTRATIVO	0,38%
DERECHO PROBATORIO	0,38%
DERECHOS DE AUTOR	0,38%
DESARROLLO DE HABILIDADES	0,38%
DESARROLLO HUMANO	0,38%
DIBUJO A ESCALA	0,38%
DISEÑO Y DESARROLLO DE METAS.	0,38%
DUELO	0,38%
EXCEL	0,38%
EFICIENCIA OPERATIVA	0,38%
EMPRENDIMIENTO Y EMPRESARISMO	0,38%
ESPACIOS GRUPALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	0,38%
ESTADÍSTICA	0,38%
ÉTICA Y VALOR DE LO PUBLICO	0,38%
EXCEL	6,44%
FINANZAS	0,38%
FINANZAS EN LA CONTRATACIÓN	0,38%
FONDO DE SERVICIOS EDUCATIVOS	0,38%



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



FORMULACION	0,38%
FORMULACIÓN DE INDICADORES	0,38%
FORMULACION DE PROYECTOS	0,38%
FORMULACIÓN Y GESTIÓN DE PROYECTOS	0,38%
FORMULACIÓN, SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE POLITICAS PÚBLICAS	0,38%
FUNCIÓN PUBLICA (DECRETOS)	0,38%
GENERACIÓN DE INFORMES ENTES DE CONTROL	0,38%
GERENCIA DE PROYECTOS INSTITUCIONALES	0,38%
GESTIÓN AMBIENTAL	0,76%
GESTIÓN DE LOS ODS	0,38%
GESTION DEL RIESGO	0,38%
GESTIÓN DEL RIESGO	0,76%
GESTIÓN DOCUMENTAL	0,76%
GESTIÓN POR PROCESOS	0,38%
GESTION PUBLICA	0,38%
GOBIERNO DIGITAL	0,38%
HABILIDADES PARA TRABAJO BAJO PRESIÓN	0,38%
HACKING ÉTICO	0,38%
HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS	0,76%
HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS	0,38%
INCLUSION SOCIAL	0,38%
INFORMATICA BASICA	0,38%
INGLES	0,76%
INNOVACION	0,38%
INSPECCIÓN Y VIGILANCIA A ESTABLECIMIENTOS	0,38%
INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN URBANÍSTICA	0,38%
INTELIGENCIA ARTIFICIAL	0,76%
INTELIGENCIA ARTIFICIAL PARA EL SECTOR PÚBLICO	0,38%
INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y REDES SOCIALES	0,38%
INTELIGENCIA EMOCIONAL	0,76%
INTELIGENCIA FINANCIERA	0,38%
INVESTIGACIÓN JUDICIAL	0,76%
JUZGAMIENTO DISCIPLINARIO	0,38%
LABORAL	0,38%
LEGISLACIÓN EDUCATIVA	0,38%
LEGISLACIÓN TRIBUTARIA	0,38%
LENGUAJE DE SEÑAS	0,76%



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



LEY 769 CNT	0,38%
LEY DE ARCHIVO	0,38%
LIDERAZGO	0,38%
LINEAMIENTOS Y NORMATIVA PARA EL PLAN DE ORDENAMIENTO TERRITORIAL - POT	0,38%
LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES	0,38%
LITERATURA	0,38%
LOOKER STUDIO	0,38%
LOS 7 HÁBITOS DE LA GENTE ALTAMENTE EFECTIVA	0,38%
MANEJO ADECUADO DEL SISTEMA	0,38%
MANEJO DE ARCHIVO	0,38%
MANEJO DE LAS EMOCIONES	0,38%
MANEJO DE PERSONAL	0,38%
MANEJO Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	0,38%
MANEJO Y SOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES	0,38%
MEDIO AMBIENTE	0,76%
METROLOGÍA	0,38%
MODELOS PEDAGÓGICOS	0,38%
MOVILIDAD	0,38%
MTCNA	0,38%
MTCRE	0,38%
MTCTCE	0,38%
N/A	3,03%
NIIF	0,38%
NINGUNA	3,41%
NORMATIVIDAD	0,38%
OFFICE	0,76%
OFIMÁTICA	1,14%
OFIMÁTICA AVANZADA	0,38%
OPTIMIZACION DEL TIEMPO EN LAS ACTIVIDADES LABORALES	0,38%
OTRO IDIOMA	0,38%
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	0,76%
PLANES DE ACCIONES	0,38%
PLATAFORMA ADA	0,38%
POLICÍA JUDICIAL	0,76%
POLÍTICA PÚBLICA	0,76%
POWER BI	1,89%
PRACTICAS DE LO APRENDIDO EN CAPACITACIONES	0,38%



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



PRESUPUESTO	1,14%
PRESUPUESTO PÚBLICO	0,38%
PRESUPUESTO Y RENTAS	0,38%
PRINCIPIANTE	0,38%
PRODUCTIVIDAD Y SER PROPOSITIVO	0,38%
PROGRAMAS MANUALES	0,38%
PROYECTOS	0,38%
PSICOLOGÍA	0,38%
REGIMEN ESPECIAL MAGISTERIO	0,38%
RELACIONES HUMANAS	1,14%
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS	0,38%
RIESGO PSICOSOCIAL	0,38%
SALUD MENTAL	0,76%
SECOPI	1,14%
SEGUIMIENTO Y EVALUACION DE PROYECTOS SOCIALES	0,38%
SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y HACKING ETICO	0,38%
SEGURIDAD INFORMÁTICA	0,38%
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	0,76%
SENTIDO DE PERTENENCIA CON LA ORGANIZACION.	0,38%
SERVICIO AL CLIENTE	0,38%
SIA OBSERVA	0,38%
SICOF	0,38%
SISTEMA DE GESTION DOCUMENTAL	0,38%
SISTEMA INTEGRADO DE GESTION	0,38%
SISTEMAS	1,89%
SOBRE ORDENAMIENTO TERRITORIAL Y PLANES PARCIALES	0,38%
SOLUCIÓN DE CONFLICTOS	0,38%
SUPERVISIÓN DE CONTRATOS	0,38%
TABLAS DINÁMICAS	0,38%
TALLER DE PSICOLOGIA	0,38%
TALLERES DE SALUD MENTAL	0,38%
TÉCNICA DE SISTEMAS	0,38%
TÉCNICA EN LEY DE ARCHIVO.	0,38%
TECNICAS DE ARCHIVO	0,38%
TÉCNICAS DE CONTABILIDAD	0,38%
TECNICAS DE MANEJO DE FAUNA	0,38%
TECNOLOGIAS	0,76%



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



TEMAS AMBIENTALES	0,38%
TEMAS BÁSICOS DE CATASTRO	0,38%
TEMAS PARA ADMINISTRATIVAS DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS	0,38%
TEMAS RELACIONADOS CON EL CONCURSO	0,38%
TENER EN CUENTA LOS CURSOS DE INTERÉS PERSONAL	0,38%
TOMA DE DECISIONES	0,38%
TRABAJO SOCIAL COMUNITARIO	0,38%
TRÁNSITO	0,38%
TRANSVERSALIDAD INSTITUCIONAL	0,38%
WINDOWS SERVER	0,38%
Total general	100,00%

Entre los temas que los funcionarios consideran prioritarios para el plan de capacitación se destacan: ARCGIS, atención o servicio al ciudadano, ofimática, Power BI, relaciones humanas o relaciones interpersonales y SECOP II. Estos temas responden a las necesidades de actualización y desarrollo de habilidades para el desempeño de sus funciones; para la vigencia 2024 no se proyectará la capacitación en ARCGIS ni en relaciones interpersonales.

Asimismo, teniendo en cuenta los hallazgos de las auditorías interna y externa, sugieren incluir los temas: Ley General de Archivo y Procesos Contables de la entidad. Estos temas son fundamentales para garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente y el manejo adecuado de la información.

Con respecto a las evaluaciones de desempeño laboral se hace necesario fortalecer competencias comportamentales como: Orientación a resultados y compromiso con la organización; estas competencias son esenciales para lograr los objetivos institucionales y generar un clima laboral positivo.

Finalmente, se sugiere capacitar a los funcionarios que desempeñan el rol de bibliotecario en las instituciones educativas sobre aspectos relevantes como: Promoción de la lectura y SIMAT.



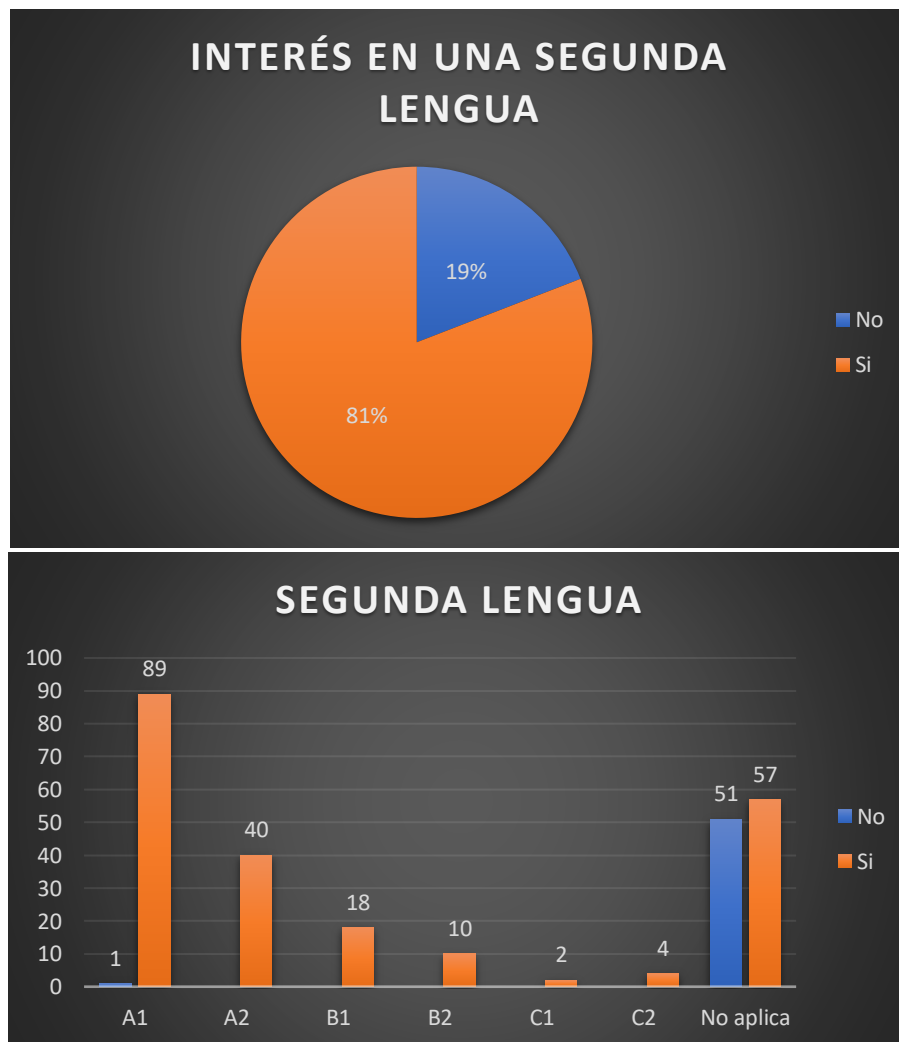
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



Cada uno de los temas adicionales serán ubicados en el eje temático correspondiente, lo que se logrará visualizar en el cronograma de actividades del plan de acción de capacitación u aprendizaje organizacional.

7.2.7 Aprendizaje de una segunda lengua (inglés)

Gráfica 10. Aprendizaje de una segunda lengua





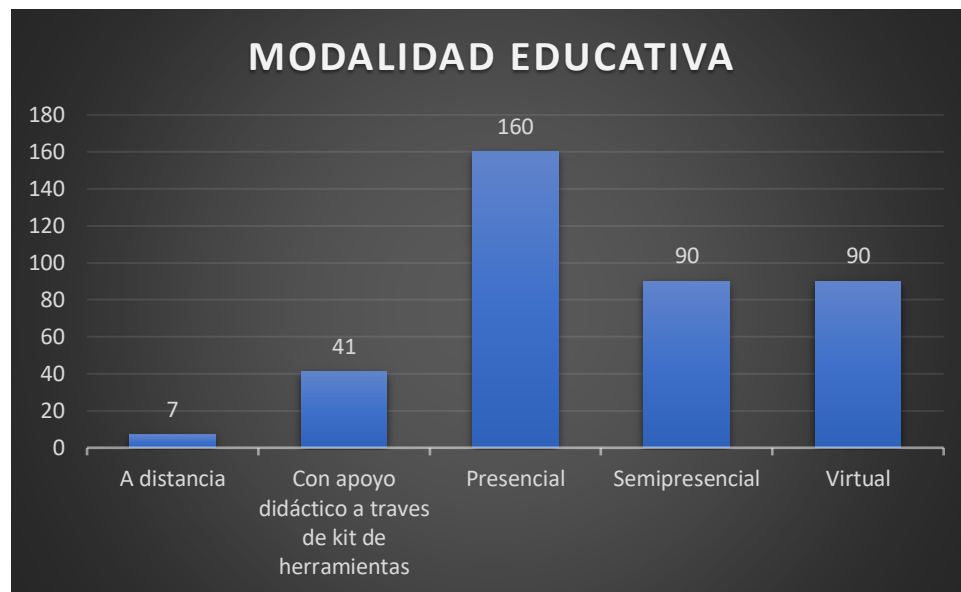
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



Un 81%, es decir 220 funcionarios están interesados en aprender una segunda lengua, de los cuales 129 funcionarios se encuentran actualmente en un nivel básico entre A1 y A2. Para el 2024 se proyecta que al menos el 20% de los funcionarios, lo que corresponde a 44 personas, puedan dar inicio al proceso de aprendizaje de la segunda lengua “inglés”.

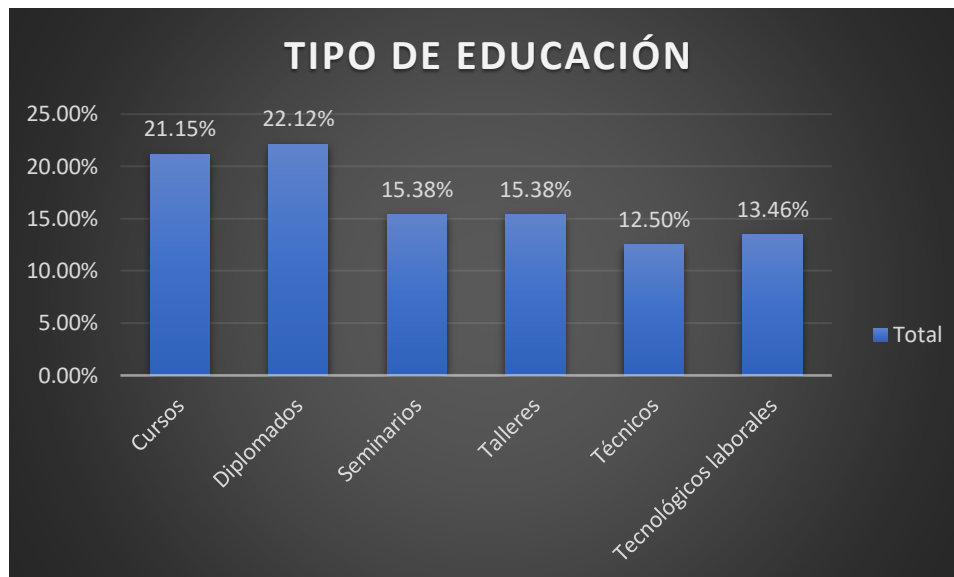
7.3 Modalidad y tipos de educación

Gráfica 11. Modalidad y tipos de educación





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



La mayoría de los funcionarios de la administración municipal prefieren la modalidad educativa presencial, mientras que la semipresencial y la virtual tienen el mismo nivel de aceptación. Asimismo, los diplomados y cursos son las opciones de educación más elegidas por los funcionarios.

8. EJECUCIÓN DEL PIC

8.1 Instrumentos de recolección de información

Los temas de capacitación que conforman el PIC no son únicamente los de Ley y los establecidos por el Plan Nacional de Capacitación y Formación o circulares del DAFP, sino que fueron obtenidos de las necesidades manifestadas por los funcionarios de la administración municipal, mediante la encuesta de identificación de necesidades de aprendizaje organizacional.

8.2 Modalidades

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024 tiene como objetivo



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



mediante la implementación de diferentes estrategias pedagógicas que se adapten a las necesidades y características de cada grupo de interés. Para ello, se han definido las siguientes modalidades de capacitación:

- **Capacitaciones presenciales:** Se realizan en un espacio físico donde el capacitador y los asistentes interactúan de manera directa y participativa, utilizando recursos didácticos que faciliten el aprendizaje.
- **Capacitaciones semipresenciales:** Se combinan momentos presenciales con momentos a distancia y/o virtuales, aprovechando las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación para ampliar el alcance y la flexibilidad de las capacitaciones.
- **Capacitaciones virtuales:** Se desarrollan íntegramente en una plataforma virtual, donde el participante accede a los contenidos, actividades y evaluaciones de forma autónoma, con el acompañamiento y la retroalimentación de un tutor o facilitador.

8.3 Responsables

La Secretaría de Servicios Administrativos a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación de la alcaldía de Bello.

8.4 Deberes de los beneficiarios de capacitación

Para participar en las actividades de Capacitación previstas en este Plan, los funcionarios deben acatar las siguientes normas como parte del compromiso con la Administración Municipal:

- Cumplir con la asistencia a los programas de capacitación a los que se han inscrito o han sido asignados.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



- Compartir el conocimiento obtenido en un espacio de capacitación con el equipo de trabajo y/o la dependencia que lo necesite, como parte del fortalecimiento institucional.
- Entregar en físico a la oficina de Historias Laborales de la Dirección Administrativa de Talento Humano, la certificación de asistencia a la capacitación.

Los funcionarios que no cumplan con la asistencia a la capacitación se hará efectivo lo indicado en el Decreto N°202204000554 del 27/07/2022 que señala: *“...Si el funcionario se inscribe a las actividades de bienestar laboral y no asiste sin causa justificada, podrá ser sancionado, impidiendo durante seis (6) meses la participación en otros programas y deberá rembolsar el valor total invertido por la Administración. Se considera justa causa el caso fortuito y la fuerza mayor. La justificación de incumplimiento deberá ser reportada a la Dirección de Talento Humano dentro de los diez (10) días siguientes al evento de bienestar...”*.

Los secretarios de despacho velarán por la participación del personal a su cargo en el proceso de ejecución del PIC, de conformidad con los lineamientos constitucionales, legales y reglamentarios.

8.5 Estrategias de divulgación del PIC

El PIC es un instrumento de gestión que orienta el desarrollo de las competencias laborales de los servidores públicos de la alcaldía, de acuerdo con los objetivos estratégicos de la entidad. El PIC busca mejorar el desempeño, la productividad y la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía.

El Plan Institucional de Capacitaciones será presentado para aprobación ante el Comité de Personal y adoptado mediante la expedición del respectivo Acto Administrativo Municipal.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



Para lograr una mayor difusión y sensibilización del PIC, la Secretaría de Servicios Administrativos, a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, implementará una comunicación interna efectiva y oportuna. Para ello, se utilizarán los siguientes medios:

- **Circulares:** Se enviarán documentos escritos a todos los funcionarios para informarles sobre las actividades y los objetivos de los planes.
- **Memorandos:** Se enviará documento escrito a los secretarios/gerentes/directores de los funcionarios citados a capacitación como cumplimiento de los conocimientos básicos y esenciales del manual de funciones o solicitando asignación de funcionarios para capacitación.
- **Correo electrónico institucional:** Se usará como medio principal de comunicación y retroalimentación entre los funcionarios y los responsables de los planes. Se enviarán correos con información detallada, instrucciones y solicitudes de colaboración.
- **Reuniones:** Se realizarán encuentros presenciales o virtuales con los funcionarios involucrados en los planes para socializarlos, resolver dudas, escuchar sugerencias y hacer seguimiento. Se buscará generar un ambiente de confianza y participación.
- **Plataforma WhatsApp:** Se conformará un grupo de WhatsApp con los funcionarios de la entidad para enviar información rápida, recordatorios, alertas y mensajes motivacionales. Se buscará mantener una comunicación fluida y directa.
- **Pantallas de los computadores (Wall Paper):** Se diseñarán fondos de pantalla con imágenes o banners alusivos a los planes para ubicarlos en los computadores institucionales. Se buscará generar recordación e identificación con los planes.
- **Intranet:** Se creará una sección de BIENESTAR en la intranet donde se publicarán contenidos sobre los eventos y acontecimientos relacionados con los planes. Se buscará informar y actualizar a los funcionarios que usan este canal como herramienta de trabajo.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



8.6 Plan de acción

La encuesta Diagnóstica de Necesidades de Aprendizaje mostró que los funcionarios de la entidad necesitan programas de capacitación y formación que les permitan mejorar su aprendizaje organizacional, en equipo e individual. Estos programas deben estar orientados a desarrollar las competencias laborales y comportamentales que se requieren para sus procesos.

Con base en lo anterior, se han proyectado los siguientes temas los cuales impactan las tres dimensiones de las competencias (ser, hacer y saber) en cada uno de los siguientes ejes temáticos, de acuerdo con el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024



EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS	TEMA	CRONOGRAMA												
			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC		
CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL	Saberes (Teoría)	Inducción													
	Saber hacer (Querer hacerlo)	Entrenamiento en el puesto de trabajo													
	Saber ser (Práctica)	Reinducción													
PROGRAMA BILINGÜISMO	Saberes	Inglés A2													
EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Saber hacer (Querer hacerlo)	Construcción de Indicadores													
	Saber ser (Práctica)	Formas de mitigar los conflictos grupales e individuales													
EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	Saber ser	Orientación al usuario y a los ciudadanos													
		Gestión pública orientada a resultados (Eje 2)													



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS	TEMA	CRONOGRAMA												
			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC		
EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	Saber ser	Talleres de sensibilización sobre la importancia de la inclusión, diversidad y equidad "Respeto por la diversidad"													
EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Saberes	Apropiación y uso de la tecnología													
	Saber hacer	Maximización de la eficiencia (Planificación y gestión del tiempo)													
		Ofimática													
		POWER BI													
		Analítica de datos													
	Saber ser	Administración de datos													
EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Saberes	Ética en el contexto digital y de manejo de datos													
		Programación neurolingüística aplicada al contexto público													
		Valores del Servidor Público													



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



EJES TEMÁTICOS	DIMENSIONES DE LAS COMPETENCIAS	TEMA	CRONOGRAMA												
			FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC		
EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Saberes	Derecho de asociación													
		Negociación Colectiva													
		Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)													
		Técnicas y métodos de investigación													
		Resolución 4548 de 2013													
		Gestión documental													
	Saber hacer	Contratación estatal y supervisión de contratos													
		Ley general de archivo													
		SECOP II													
		Procesos contables de la entidad													
		moción de la lectura													
	Saber ser	SIMAT													
		Compromiso con la organización													
		Orientación a resultados													
	PROGRAMA DE ALTA GERENCIA -	Habilidades gerenciales	Liderazgo												
GERENCIA PÚBLICA	Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial)														



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



El Plan Institucional de Capacitación es flexible y adaptable a las condiciones y demandas del contexto, por lo que durante su ejecución se podrá desarrollar y adicionar otras temáticas derivadas de los ejes del plan que no generan erogación presupuestal y, por ende, la no ejecución de recursos públicos por parte de la administración municipal, generando un mayor costo beneficio y austeridad en el gasto para la entidad pública. El objetivo es brindar una formación de calidad y pertinente para el desarrollo profesional y personal de los participantes.

8.7 Evaluaciones implementadas en el PIC

La formación del personal en las entidades públicas y las organizaciones en general debe contribuir al logro de los objetivos de la organización. La finalidad de toda formación es potenciar las competencias del personal para que desempeñen las funciones de la organización de manera experta y eficiente. La evaluación tiene como finalidad comprobar si los objetivos y contenidos de los temas de formación se ajustan o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están logrando los objetivos de la forma más eficaz y eficiente, así como identificar acciones de mejora.

Se relacionan los tipos de evaluación del PIC:

TIPO DE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA EVALUACIÓN
Evaluación de la satisfacción de la capacitación	Encuestas de satisfacción en donde se evalúa aspectos como: satisfacción con el contenido, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc.
Nivel de apropiación de conocimientos	Examen, proyecto, exposiciones, trabajo en clase finalizada la capacitación.
Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño y seguimiento al entrenamiento en el puesto de trabajo.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



TIPO DE EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA EVALUCIÓN
Encuesta de evaluación de transferencia de conocimiento para el desarrollo de las mentorías o programas de aprendizaje individual	Se realiza la encuesta de evaluación de transferencia de conocimiento, en la cual el funcionario que recibe el conocimiento evalúa el proceso, la relevancia del conocimiento, la calidad, entre otros aspectos, que permitirán identificar si el conocimiento recibido ayudará a desempeñar de manera más eficiente las funciones y responsabilidades a su cargo.
Indicadores	Análisis de la evolución del Plan Institucional de Capacitación.

8.8 Indicadores de evaluación y seguimiento del PIC

Los indicadores son una herramienta ideal para la evaluación de gestión y por ello es importante precisar la conceptualización existente. Los indicadores persiguen producir información que tenga alguna relevancia con la toma de decisiones, información útil que permite resolver problemas concretos.

Los indicadores de desempeño tienen el propósito de evaluar la gestión, el uso de los recursos y en general el desarrollo óptimo de las entidades en busca de fines mayores.

A continuación, se realiza la conceptualización de la tipología de indicadores:

- **Eficiencia:** Este tipo de indicadores pretenden medir la relación existente entre el avance en el logro de un determinado objetivo y los recursos empleados para la consecución del mismo. Así las cosas, la medición del logro se puede contrastar con la cuantificación de los diferentes costos en los que se puede incurrir en su cumplimiento, no solo los monetarios, sino también los temporales y los relacionados con el uso del recurso humano, entre otros (Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión, 2015).



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



- **Eficacia:** Los indicadores de eficacia, buscan determinar sí el cumplimiento de un objetivo específico es coherente con la meta establecida previamente. En este sentido, este tipo de indicadores no consideran la productividad del uso de los recursos disponibles con los que se cuenta para la consecución de los logros, se concentran en establecer el cumplimiento de los diferentes planes y programas de cualquier entidad, por lo que facilita la medición del grado en el que una meta ha sido cumplida teniendo en cuenta los plazos y las demás disposiciones estipuladas.

Ahora bien, las medidas clásicas de eficacia corresponden a las áreas que cubren los objetivos de una entidad a saber son: cobertura, focalización y la capacidad de cubrir la demanda.

En ese sentido, la **cobertura** es la expresión numérica del grado en que las actividades que realiza, o los servicios que ofrece, una institución pública es capaz de cubrir o satisfacer la demanda total que por ellos existe. El porcentaje de cobertura de los servicios, actividades o prestaciones, es siempre una comparación de la situación actual respecto al máximo potencial que se puede entregar.

La **focalización** se relaciona con el nivel de precisión con que las prestaciones y servicios están llegando a la población objetivo previamente establecido. Este indicador permite verificar si los usuarios reales a los que se está cubriendo coinciden con la población objetivo.

La **capacidad de cubrir la demanda**, es una medición más restringida que la de cobertura y focalización, debido a que independientemente de cuál sea la “demanda potencial”, sólo dice que parte de la demanda real que se enfrenta está siendo satisfecha en las condiciones de tiempo y calidad apropiadas (Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión, 2015).

- **Efectividad.** Miden el grado en que los objetivos y metas establecidos se



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



cumplen y si la capacitación ha tenido un impacto positivo en el desempeño y desarrollo de los empleados (Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión, 2015).

Los indicadores que se utilizan para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	Cumplimiento en términos de ejecución y finalización de los programas de capacitación según lo planeado.	$\# \text{ de actividades ejecutadas de formación o capacitación} / \# \text{ de actividades de formación o capacitación programadas} * 100$
Eficacia	Mejora cuantitativa en el desempeño laboral como resultado de la capacitación.	Total de servidores que alcanzan el puntaje mínimo en la evaluación de conocimiento / Total de servidores que tomaron la formación o capacitación * 100 Calificación de 1 a 5 puntos, aprobando la formación con ≥ 3 puntos.
Eficacia	Finalización de cursos por parte de los empleados.	Total de servidores certificados en la formación o capacitación / Total de servidores inscritos * 100
Efectividad	Satisfacción de la capacitación	Total de servidores satisfechos con un nivel de evaluación $\geq 4,0$ / Total de servidores citados a la formación o capacitación * 100
Eficiencia	Mide el costo promedio por empleado participante en programas de capacitación.	Costo total de capacitación / Total de inscritos a la capacitación



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Plan Nacional de Formación y Capacitación. “Para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” 2020-2030.
- Guía para la formulación del plan institucional de capacitación -PIC-, Abril 2021.
- Guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión, 2015.
- Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.
- Encuesta identificación de necesidades de aprendizaje organizacional diligenciada por los funcionarios para la formulación del plan institucional de capacitación.

NOTAS DE CAMBIO

BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	FECHA aaaa-mm-dd
No aplica para la primera versión.	01	2019-02-15
Actualización vigencia 2020	02	2020-02-18
Actualización vigencia 2021	03	2021-01-27
Actualización vigencia 2022	04	2022-01-26
Actualización vigencia 2023	05	2023-01-31
se modificó los objetivos, el último punto del marco normativo, se actualizó el marco conceptual, se ajustó las áreas de intervención haciendo más precisa la información, se actualizó los ejes de intervención en cuanto a la definición y las actividades que se desprende de cada eje, se cambió el diagnóstico con los resultados de la encuesta del 2023.	06	2024-03-12



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024



Elaboró:	Johanna Marcela Triviño Jaimes Profesional Especializada Dirección Administrativa de Talento Humano	Fecha:	2024-03-12
Revisó:	Marta Cecilia Aguirre Quintero Directora Administrativa de Talento Humano	Fecha:	2024-03-12
Aprobó:	Marta Cecilia Aguirre Quintero Directora Administrativa de Talento Humano	Fecha:	2024-03-12