



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VICHADA
MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA
NIT-800.103.308-8
DESPACHO



RESOLUCIÓN N° 100.34.184

(Abril 03 de 2019)

POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA EL AÑO 2019 DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA PRIMAVERA VICHADA.

El alcalde Municipal de La Primavera Vichada, En uso de sus facultades Constitucionales, legales y en especial las conferidas por el numeral 1) del literal d) del artículo 29 de la ley 1551 de 2012, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia establece en su artículo 54 que es obligación del estado y de los Empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.

Que el Decreto 1567 de 1998, en su Título I capítulo I, creo el Sistema Nacional de Capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje.

Que el Decreto 1567 de 1998 en su artículo 20, señala "Bienestar Social. Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora".

Que el artículo 2.22.1 del Decreto 1083 de 2015 establece que: "(...) Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Que el artículo 65 del Decreto 1227 de 2005, establece "los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder un diagnostico el cual identifica necesidades o requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.



REPUBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DEL VICHADA
MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA
NIT-800.103.308-8
DESPACHO



RESOLUCIÓN N° 100.34.184

(Abril 03 de 2019)

Que uno de los objetivos de calidad establecido en el direccionamiento estratégico de la entidad territorial consiste en: "Aumentar el nivel de desempeño del personal de la entidad", el cual se logra mediante la formación de los servidores en los diferentes temas con el fin de mejorar el desempeño de los procesos en los que participan.

Que con base en el diagnóstico de necesidades determinadas por los servidores públicos, conjuntamente con la Comisión de Personal, se elaboró el Plan Institucional de Formación y Capacitación para los empleados y funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de La Primavera Vichada.

Que en mérito de lo antes expuesto este Despacho,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1: Adoptar el Plan institucional de Capacitación –PIC- DE LA Alcaldía Municipal de La Primavera Vichada, para la vigencia 2019, el cual se incorpora a esta resolución y hace parte integral de la misma.

ARTICULO 2: Para efectos de la implementación del PIC 2019, la Alcaldía de La primavera Vichada, podrá realizar las gestiones necesarias ante las entidades estatales del nivel Nacional y Departamental, para que bajo los principios de subsidiaridad y complementariedad, se puedan conseguir los objetivos del plan.

ARTÍCULO 3: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en La Primavera Vichada a los tres (03) días del mes de abril de 2019

EDWIN ALEXANER SANTANA BASTOS

Secretario de Planeación y Desarrollo Territorial

Con funciones de Alcalde Encargado

Revisó Dra. **Jennifer Alejandra Martínez**, Asesora Jurídica Municipal.

Elaboró Dr. **Hermides Joven Celis**, Secretario de Gobierno Municipal.

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	2
1. MARCO NORMATIVO	3
2. OBJETIVOS INSTITUCIONALES	6
2.1. Objetivo General.....	6
2.2. Objetivos Específicos	6
3. MARCO CONCEPTUAL.....	6
4. PLATAFORMA ESTRATEGICA.....	9
5. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS	10
6. ENFOQUES PEDAGÓGICOS UTILIZADOS PARA ELDESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE. 11	
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	12
7.1. Programa de Inducción y Reinducción Institucional.....	12
7.2. Programa de Capacitaciones	12
7.2.1. Creación de Valor público.....	12
7.2.3. Gestión Administrativa	13
7.2.4 Gestión Documental.....	13
7.2.5. Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental.....	14
7.2.6. Herramientas informáticas.....	14
7.2.7. Gobernanza para la Paz.....	14
7.3. Red Institucional de Capacitación	15
8. BENEFICIARIOS.....	15
9. FASES Y PRIORIDADES.....	15
10. METODOLOGÍA.....	15
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	16
11. ANEXOS.....	16

Elaboró:	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO" Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 1 de 16
Revisó:		
Aprobó:		

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

INTRODUCCIÓN

Dando cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación el cual fue actualizado mediante la resolución 390 del 30 de mayo de 2017 por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Plan que estructuró el modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto de contenido como en estrategias que se orientan al aprendizaje organizacional en el sector Público.

Y Teniendo en cuenta que la guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos; conceptúa y delimita su alcance. LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA PRIMAVERA adopta los ajustes e incorpora al plan institucional de capacitación de la Entidad los enfoques de gestión de conocimiento, gobernanza para la paz y creación de valor público.

De igual manera, 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 La Primavera, 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.

Por ende, La Alcaldía Municipal de La Primavera, como Entidad territorial está obligada en 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.

Por tal razón, La Alcaldía Municipal, 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.

Seguidamente, los programas de aprendizaje organizacional fueron formulados teniendo en cuenta las necesidades de aprendizaje las cuales fueron consolidadas por dependencias y equipos de trabajo mediante el diagnóstico de necesidades que se llevó a cabo durante el mes de diciembre de la vigencia 2018 y que se encuentran disponibles para empleados de carrera administrativa, temporales, provisionales, periodo fijo y libre nombramiento y remoción

De acuerdo con el ejercicio realizado por los responsables de los procesos, se ha podido evidenciar factores importantes que afectan al funcionariado en su entorno laboral uno de ellos y el principal es la falta de capacitaciones para el empleado en áreas importantes; es por esto que la alcaldía municipal de La Primavera incluirá estas áreas. Estas capacitaciones no necesariamente son aquellas que requieren la inversión de recursos sino que durante todo el año entidades oficiales como la ESAP, el SENA y las Entidades Departamentales y Nacionales realizan capacitaciones de las cuales pueden beneficiarse nuestros funcionarios.

Elaboró:	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO"	Página 2 de 16
Revisó:	Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co	
Aprobó:	http://www.laprimavera-vichada.gov.co	

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

Las capacitaciones a los empleados, es una inversión para la administración municipal y así ellos puedan formarse profesionalmente 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.

Así las cosas, la implementación de la Guía para la formulación del PIC, se sustentan en el aprendizaje en equipo y busca que a través de éste se facilite el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.

Con el fin de priorizar los temas de capacitación para el año 2019, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, analizando el siguiente insumo:

Análisis del instrumento de recolección de información, en cada una de las dependencias, donde se consignaron las necesidades de aprendizaje las cuales fueron consolidadas por los equipos de trabajo mediante el diagnóstico de necesidades que se llevó a cabo durante el mes de diciembre de la vigencia 2018 y que se encuentran disponibles para empleados de carrera administrativa, temporales, provisionales, periodo fijo y libre nombramiento y remoción

Finalmente, el PIC 2019 de la Alcaldía Municipal de La Primavera incluye los programas de inducción y reinducción, en concordancia la normatividad vigente, previendo actividades tales como: actualización normativa, curso virtual relacionado con estos programas.

1. MARCO NORMATIVO

Ley 489 de 1998. Estableció el Plan Nacional de Formación y Capacitación como uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo, entendido éste como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por medio del cual se crea 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 formal 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

Elaboró:	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO" Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 3 de 16
Revisó:		
Aprobó:		

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa“

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. (...) Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (...)”

Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

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

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

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

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)”

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

Elaboró: Revisó: Aprobó:	“UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO” Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 4 de 16
--------------------------------	--	----------------

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, art 67)”

“**Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos.** En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 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.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. Cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arto 68)”

“**Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.** Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007)”

Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Decreto 4665 2007)

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.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. Establece las pautas para que la formulación de los PIC se aborde de manera integral; proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Bases Plan Nacional de Desarrollo, atendiendo los pilares y estrategias propuestas para el periodo 2014-2018. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Decreto 1227 de 2005. Título V. Artículo 65. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Elaboró:	“UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO” Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 5 de 16
Revisó:		
Aprobó:		

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

Decreto 339 del 30 mayo 2017. Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

2. OBJETIVOS INSTITUCIONALES

2.1. Objetivo General

Contribuir al Fortalecimiento de las Capacidades, Habilidades, Destrezas, Conocimientos y Competencias de los Funcionarios de la Alcaldía Municipal de La Primavera.

2.2. Objetivos Específicos

1. Capacitar la totalidad de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de La Primavera de acuerdo al presupuesto asignado para la vigencia fiscal.
2. Generar mediante las acciones de Formación y de Capacitación, las competencias en los funcionarios que les permitan incrementar la eficiencia y eficacia de la Alcaldía Municipal de La Primavera.
3. Capacitar a los funcionarios en el Manejo de Metodologías e Instrumentos que hagan viable un efectivo control de lo público.
4. Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la Alcaldía Municipal, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación.

3. MARCO CONCEPTUAL

Administración Pública: Es el medio para lograr los fines del Estado en el que la planificación debe direccionarse a la optimización de los recursos disponibles, en este caso se hace referencia a los impuestos de los ciudadanos, su administración y su distribución equitativa. Adicionalmente, se adoptan estrategias y modelos que permitan responder a las necesidades de la sociedad de forma eficiente y eficaz (Carvajal, 2015).

Capital Humano: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).

Aprendizaje: Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia.

Elaboró:	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO" Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 6 de 16
Revisó:		
Aprobó:		

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

Aprendizaje Organizacional: El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

Cognitivismo: Teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).

Conductismo: Es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

Constructivismo: Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer & Newby, 1993).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Diseño Instruccional (ID): Es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Gestión del Conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e

Elaboró: Revisó: Aprobó:	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO" Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 7 de 16
--------------------------------	--	----------------

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Servidor Público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Valor Público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296-312.

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

Capacitación. “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

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”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un

Elaboró: Revisó: Aprobó:	“UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO” Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 8 de 16
--------------------------------	--	----------------

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

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 masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

4. PLATAFORMA ESTRATEGICA

Misión. El municipio de La Primavera es una entidad pública orientada al desarrollo de políticas que contribuyen a mejorar la calidad de vida de sus habitantes. Su gestión se sustenta en principios de transparencia, equidad y moralidad, a través del fortalecimiento institucional permanente, la optimización de los recursos y el apoyo a las diversas formas de expresión y participación ciudadana (Alcaldía Municipal, 2018)

Visión. En el 2015, el Municipio de La Primavera se habrá fortalecido institucionalmente para garantizar servicios de calidad, atendiendo a la población vulnerable, especialmente la primera infancia y adolescencia, a través del mejoramiento de su infraestructura social y administrativa, para responder con eficiencia y eficacia a los desafíos del desarrollo, posicionado a nivel regional como un territorio con sentido de pertenencia, emprendedor y de grandes potencialidades, en donde la articulación con el sector privado, la academia y la ciudadanía orientan la gestión pública a resultados, en un entorno de cohesión social, convivencia pacífica y respeto por el medio ambiente (Alcaldía Municipal, 2018)

Objetivos Estratégicos.

Elaboró:	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO" Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 9 de 16
Revisó:		
Aprobó:		

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

- ✓ Mejorar la oferta y calidad de los servicios para los ciudadanos y ciudadanas
- ✓ Asegurar la viabilidad y sostenibilidad financiera de la Administración Municipal.
- ✓ Adaptar la Institución a los retos y exigencias del mercado, modernizando la gestión administrativa, financiera, tecnológica y de prestación de servicios.
- ✓ Evaluar y mejorar continuamente el clima organizacional y la satisfacción del cliente interno y externo
- ✓ Fortalecer la gestión de conocimiento y la investigación institucional.

Principios.

- ✓ Planeación: Planteamiento anticipado de fines y objetivos para la toma de decisiones, en respuesta a las necesidades de partes interesadas, previendo consecuencias futuras y la adecuada utilización de recursos.
- ✓ Eficacia: Grado de cumplimiento de los objetivos y metas planteados.
- ✓ Economía: La operación institucional se ejecuta teniendo en cuenta la adecuada utilización de recursos, sin comprometer la eficacia y calidad de los servicios.
- ✓ Transparencia: Las acciones de la organización permitirán generar confianza en los gobernados e instituciones.
- ✓ Equidad: La distribución de recursos para el bienestar los gobernados, se basan en sus necesidades.
- ✓ Competitividad: Capacidad de adaptación de la organización a los retos y exigencias del mercado, mediante la evaluación y mejora continua de los procesos y recursos institucionales.

5. EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS

La alcaldía municipal de La Primavera, dando cumplimiento a la resolución 390, del 30 de mayo del 2017, la cual actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción del nuevo plan nacional de formación y capacitación denominado "Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos". Plan que orienta el fortalecimiento de las capacidades de los Servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua y que establece la Gobernanza para la Paz, La Gestión del Conocimiento y la Creación del valor Público como ejes temáticos priorizados a nivel nacional y territorial.

En ese orden de ideas, dando cumplimiento al eje de **Gobernanza para la Paz**, La alcaldía municipal de La Primavera, incorpora al plan Institucional el proceso de formación y capacitación que responde a las necesidades de atender los retos que presenta el contexto regional y nacional actual. El fortalecimiento de las capacidades institucionales, los conocimientos, habilidades y actitudes de los Funcionarios, Contratistas y terceros con los ciudadanos, en el marco de la

Elaboró:	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO" Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 10 de 16
Revisó:		
Aprobó:		

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

En este mismo sentido, la **Gestión del Conocimiento**, como eje temática se incorpora al Plan Institucional de Capacitación, de La alcaldía municipal de La Primavera, mediante la realización de un diagnóstico de necesidades de aprendizaje (DNAO) Diagnóstico que para efectos del plan de la vigencia 2019, toma como punto de partida las necesidades de capacitación que consolidaron los responsables de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la Entidad.

Por último, con la Creación del eje **Valor Público**, se enfoca en el presente Plan de Capacitación a generar capacidades en la mejora de procesos y procedimientos, al igual que la capacidad de para tomar decisiones e implementar políticas Públicas que generen satisfacción al ciudadano.

6. ENFOQUES PEDAGÓGICOS UTILIZADOS PARA ELDESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE APRENDIZAJE.

Antes de definir el modelo pedagógico que la entidad establecerá para llevar a cabo los programas de necesidades de capacitación se hace necesaria una breve descripción de los modelos que la guía metodológica establecida por el DAFP determina para su consecución.

CONDUCTISMO	COGNITIVISMO
<p>Enfoque que se dedica a estudio científico de la conducta.</p> <p>La conducta es la respuesta a un estímulo condicionante.</p> <p>Se usa para la consecución de aprendizaje.</p>	<p>Estudia los procesos mentales implicados en el conocimiento, para comprender como interpreta, procesa y almacena la información en la memoria.</p> <p>La forma en que la mente humana piensa y aprende.</p> <p>Se utiliza para producir nuevos patrones de comportamiento.</p>
CONSTRUCTIVISMO	ANDRAGOGÍA
<p>Es el resultado de un proceso de construcción personal-colectiva de los nuevos conocimientos, actitudes y vida, a partir de los ya existentes y en cooperación con los compañeros y el facilitador.</p> <p>Concibe la enseñanza como una actividad crítica en donde se afirma que el aprendizaje no parte sólo de lo registrando en nuestro cerebro, aprendemos construyendo nuestra propia estructura cognitiva.</p>	<p>Es el conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas, en contraposición de la <u>pedagogía</u>, que es la enseñanza orientada a los niños.</p>

Elaboró:	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO" Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 11 de 16
Revisó:		
Aprobó:		

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

DAFP, 2018

De acuerdo con la tabla que antecede, se observa que son cuatro modelos pedagógicos, los cuales son muy utilizados en la pedagogía moderna. Sin embargo teniendo en cuenta el tipo de formación, entorno y desarrollo de competencias, se observa que el modelo que hace aportes significativos a los objetivos propuestos en el Plan Institucional es el Constructivismo el cual se realiza al interior de cada área funcional mediante la inducción y reinducción en puestos de trabajo. Finalmente el conductismo es el enfoque pedagógico mediante el cual espera la entidad se apropien los conocimientos, habilidades, actitudes que todos los funcionarios requieren para el ejercicio del empleo.

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Alcaldía Municipal de La Primavera a través del Plan Institucional de Capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, seguimiento y control de las actividades de formación capacitación para los servidores de la entidad, por medio de la ampliación en conocimientos, competencias dando cumplimiento a la misión y la visión de la Alcaldía.

7.1. Programa de Inducción y Reinducción Institucional

Entregar a todos los funcionarios el Manual de Inducción y Reinducción que tiene como finalidad darles a conocer el entorno laboral en donde desarrollan sus funciones y actividades, ya que los servidores públicos de nuestra Entidad son prioridad de atención, constituyen el Capital Social y representan la parte fundamental en la tarea de construir el desarrollo armónico humano que permiten el crecimiento de la Entidad y por ende el Municipio de La Primavera.

7.2. Programa de Capacitaciones

Ofrecer capacitaciones a los funcionarios de la Alcaldía Municipal de La Primavera en temas como:

7.2.1. Creación de Valor público.

En este eje se ubican las necesidades de capacitación que están orientadas al logro de la misión de la Entidad. Temas que se proponen para el programa de capacitación.

- ✓ Atención al ciudadano cliente interno y cliente externo
- ✓ Liderazgo y Productividad

7.2.2. Gestión Institucional

Su objetivo principal es: Lograr un fortalecimiento de la relación que actualmente se tiene con el ciudadano y la Entidad al facilitar el acceso a la información pública de manera permanente y permitir su aprovechamiento por parte de los usuarios, ciudadanos y grupos de interés.

Elaboró: Revisó: Aprobó:	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO" Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 12 de 16
--------------------------------	--	-----------------

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

El perfil de los participantes. Los funcionarios estarán en la capacidad de direccionar trámites y servicios que presta la Entidad a través de los canales electrónicos que para ello disponga la administración municipal, que respondan a las necesidades y expectativas de los Usuarios internos y externos. Las necesidades de capacitación identificadas fueron las siguientes:

- ✓ Sistema de Información y Gestión del Empleo Público-SIGEP ✓
- ✓ ley 1712 de 2014 Ley de transparencia
- ✓ Plan anticorrupción y atención al ciudadano (Artículo 73 ley 1474 del 2011) ✓
- ✓ Racionalización de trámites- Sistema único de información de trámites- SUIT ✓
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG ✗
- ✓ Código de ética y buen gobierno ✗
- ✓ Gobierno Digital ✗

7.2.3. Gestión Administrativa

Su objetivo principal es: Actualizar al personal asistencial, técnicos, administrativo y financiero en temas relacionados con la Gestión de la Entidad con el fin de ser más competentes en cada una de las Dependencias de la Administración. Pues se requiere personal capacitado en temas relacionados con la misión de las diferentes dependencias. Se hace necesario los siguientes en la formación.

- ✓ Auditoría Interna
- ✓ Contratación Estatal
- ✓ Formulación y gestión de Proyectos
- ✓ Liquidación de nómina y factores salariales
- ✓ Evaluación del desempeño 565 de 2017.
- ✓ Competencias laborales
- ✓ Responsabilidad Legal de los Funcionarios Públicos (Nvo Código Disciplinario) ✓
- ✓ Gestión de Talento Humano ✓
- ✓ Liderazgo, trabajo en equipo, inteligencia emocional y clima organizacional
- ✓ Normas internacionales de información Financiera-NIIF

7.2.4 Gestión Documental

El programa está dirigido a todas las áreas de la Administración Municipal. Su objetivo principal es: Capacitar a todo el personal del Administración Municipal de La Primavera Vichada, en el manejo y gestión del archivo documental y en la implementación de las tablas de retención documental. Las necesidades de capacitación identificadas fueron las siguientes:

- ✓ Tablas de retención documental
- ✓ Organización del archivo de gestión.

Elaboró: Revisó: Aprobó:	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO" Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 13 de 16
--------------------------------	--	-----------------

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

7.2.5. Seguridad y Salud en el Trabajo y Gestión Ambiental.

Programa dirigido a todas las dependencias Su objetivo principal es: Generar en todos los servidores públicos de la Administración Municipal, la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, en pro de la protección al derecho a la salud, la vida y la integridad personal de todos los trabajadores de la Entidad. Las necesidades de capacitación identificadas fueron las siguientes:

- ✓ Gestión del Riesgo ✓
- ✓ Manual de bioseguridad y salud en el trabajo ✓
- ✓ Inducción y reinducción ✓
- ✓ Control de incendio y uso de extintores ✓
- ✓ Seguridad en las oficinas ✓
- ✓ Primeros auxilios ✓
- ✓ Ergonomía ✓
- ✓ Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo ✓
- ✓ Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo ✓
- ✓ Promoción de la salud y prevención de la enfermedad ✓
- ✓ Plan de emergencias- brigadas de emergencias ✓
- ✓ Plan institucional de gestión Ambiental. ✓

7.2.6. Herramientas informáticas

El Programa está dirigido a todas las dependencias de la Administración Municipal. Su objetivo principal es: Aportar en los Funcionarios los conocimientos necesarios para optimizar los procesos; la gestión de documentos administrativos, tratamiento de datos numéricos, planificación de reuniones y administración de cronogramas de trabajo entre otros. Las necesidades de capacitación identificadas fueron las siguientes:

- ❖ Ofimática -Excel básico y avanzado
- ❖ Manejo de la TICS y Seguridad de la información

7.2.7. Gobernanza para la Paz.

Este programa está dirigido a todas las dependencias, su objetivo principal es: Atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las capacidades institucionales, los conocimientos, habilidades y actitudes de los Funcionarios con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. Las necesidades de capacitación identificadas fueron las siguientes:

- ❖ Paz y Post Conflicto
- ❖ Talleres en Derechos Humanos
- ❖ Herramientas para la Prevención y Atención de Violencias entre cliente interno y externo.

Elaboró: Revisó: Aprobó:	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO" Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 14 de 16
--------------------------------	--	-----------------

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019		

7.3. Red Institucional de Capacitación

El PIC 2019 de la Alcaldía Municipal de La Primavera cuenta con la Red Institucional, con la que se desarrollan conjuntamente capacitaciones en temas específicos atendiendo las necesidades de capacitación. La Red Institucional contribuye al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores, de acuerdo con su especialidad.

Está conformada por:

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

8. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del presente Plan de Formación y de Capacitación son todos los funcionarios de la planta de la Alcaldía Municipal de La Primavera compuesta por 47 funcionarios, en estado de Provisionalidad, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, Trabajadores Oficiales y de Carrera Administrativa.

9. FASES Y PRIORIDADES

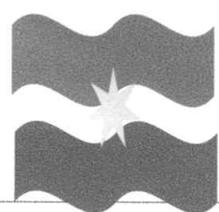
El Plan de Formación y de Capacitación se ha de implementar en dos fases, la primera fase será la fase de ejecución y la segunda fase será la fase de seguimiento y control, esta última fase se desarrollará a finales del año e intenta determinar los resultados, efectos e impactos de acuerdo con las Capacitaciones realizadas y verificar la cobertura de la Capacitación, su calidad, los niveles de aprendizaje alcanzados y su aplicación en el desempeño.

10. METODOLOGÍA

La metodología empleada inicialmente consistió en la elaboración de una encuesta que contiene el "Perfil Profesional y Necesidades de Capacitación" instrumento mediante el cual se recopiló la información de manera individual referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios respecto de la elaboración del Plan de Formación y de Capacitación.

Durante un periodo de tiempo de dos semanas se procedió a realizar una serie de encuestas a los funcionarios de todos los niveles en todas las dependencias de la Alcaldía Municipal y se tabuló la información recopilada a través de las encuestas, identificando las áreas temáticas y actividades de

Elaboró: Revisó: Aprobó:	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO" Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 15 de 16
--------------------------------	--	-----------------

	REPUBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL VICHADA MUNICIPIO DE LA PRIMAVERA NIT-800.103.308-8		
	ESTADO: VERSION: 01	CODIGO TRD: TD: PLAN DE CAPACITACIÓN	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019		

mayor intereses por parte de los funcionarios, la cual fue presentada y puesta a consideración del área encargada de personal.

Para el diseño del Plan de Formación y Capacitación se tuvo en cuenta la documentación facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y por la Escuela Superior de Administración Pública-ESAP en sus páginas de Internet y por tanto se dio aplicación a la estructura de diseño del Plan de Formación y Capacitación por ellos sugerida.

Al tener a la mano la estructura de presentación del plan de Formación y Capacitación y la identificación de las Capacitaciones de mayor interés en las cuales estaban interesados los funcionarios se optó por determinar cuáles eran las entidades oferentes de dichas Capacitaciones.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE PROGRAMAS DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

El seguimiento y evaluación del plan de capacitación que adelantara la Administración Municipal, tiene como objetivo medir la ejecución y el impacto de las actividades realizadas dentro de cada PAO, en todos y cada uno de los grupos de valor de la Entidad.

La herramienta establecida para ello es:

- ❖ Encuestas de satisfacción respecto de los contenidos, la logística, el desempeño del capacitador y la metodología utilizada para ello.
- ❖ Exámenes de la apropiación de la información.
- ❖ Evaluación de desempeño y valoración de competencia en el puesto de trabajo.
- ❖ Efecto de indicadores

11. ANEXOS

Formato aportado por los responsables de los procesos, donde se consignan la identificación de necesidades.

	NOMBRE	FIRMA	FECHA
PROYECTÓ	Abel A Abella/J.C.I		
REVISÓ			
APROBÓ			

Declaramos que revisado el documento se encontró ajustado a las normas y disposiciones legales y es presentado para la firma.

Elaboro: Revisó: Aprobó	"UNA PRIMAVERA PARA TODOS, GOBIERNO DEL PUEBLO" Calle 4 N° 8-89 Palacio Municipal Cel.3204996627 Código Postal 992001 E-mail: alcaldia@laprimavera-vichada.gov.co http://www.laprimavera-vichada.gov.co	Página 16 de 16
--	---	-----------------