



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE VICHADA
MUNICIPIO DE CUMARIBO ALCALDÍA
Oficina de Talento Humano



PLAN DE CAPACITACION (PIC)

ALCALDIA MUNICIPAL DE CUMARIBO
VICHADA
VIGENCIA 2022

MUNICIPIO DE CUMARIBO
NIT. 842000017-1
Calle 8 #13-37 Barrio El Centro
alcaldia@cumaribo-vichada.gov.co
Código Postal No. 991001



PROGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACION

La Alcaldía Municipal de Cumaribo Vichada, con el propósito de lograr un compromiso para el mandatario de nuestro Compromiso es Cumaribo, a desarrollar que responda a la necesidad que tiene como entidad para que lo resta el periodo de mandato, en los aspectos como talento humano, recursos físicos y tecnológicos que son importantes para desarrollar los prefectos constitucionales y bajo normas para cumplir a todos los objetivos propuesto para así responder la eficiencia y dar resultados a los sujetos de control y a la ciudadanía en general.

Para dar cumplimiento a la norma, la Alcaldía de Cumaribo vichada, procede a presentar el plan de Capacitación Institucional de 2022, que beneficiara a todos los empleados de esta entidad, así mismo nos proponemos a presentar en ejecutar capacitaciones, cursos, talleres con alto contenido ético, pedagógicos para así apoyar a dar cumplimiento a las metas propuestas en este plan que será para el beneficio de la eficiencia al personal, asistencial, técnicos y profesional con el fin de dar un resultado en un buen servicio excelente y competente en su trabajo y conocimiento a la comunidad.

Así como también el personal fortalecerá para dar buen resultado en el desarrollo de sus funciones como empleados en sus labores diarias, para que se refleje la competitividad, asuman mayor responsabilidad y certezas en las decisiones se tomen en el desarrollo de su competencia laborales.

El propósito de este plan precisa las actividades que en definitiva se van a realizar dependiendo el tiempo disponible y se trabajara con el número de empleados existente, vale aclara este plan de capacitación de la vigencia de 2022, será sujeto a cambios que emita el comité de capacitación, según las exigencias constitucionales. El Plan de Capacitación de esta vigencia se realizara para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1227 de 2005, que reglamento parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, las cuales expresan en título V, Sistema Nacional de Capacitación y estímulo –Capítulo I, Artículo 65 los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifique necesidades y requerimiento de la área de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales y competencia laborales.





MARCO NORMATIVO.

Ley 1712 de 2014

Constitución Política de Colombia (Artículo 54)

Ley 909 de 2004, 1º del Artículo 36

Decreto 1227 del 21 de Abril de 2005, Artículo 66

Decreto –ley 1567 de 1998, reglamentario de la Ley 443 de 1998

Decreto 2536 del 22 de Junio de 2005

Decreto 4665 de 29 de Noviembre de 2007.

PLAN DE CAPACITACION

ARTICULO 1º: JUSTIFICACION. El plan de capacitación de esta vigencia se realiza para dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1227 de 2005, que reglamento parcialmente de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, los cuales expresan en su Título V Sistema Nacional de Capacitación, Capítulo I, Artículo 65, los planes de capacitación de las entidades Públicas deben responder a estudios técnicos que identifique necesidades y requerimiento de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencia laborales, además se hace con el fin de fortalecer los diferentes procesos en la entidad, para dar cumplimiento, para dar cumplimiento cabal al plan estratégico, Control Fiscal, de cada vigencia

CAPITULO I.

El presente Plan se aplica a todos los programas de capacitación, por parte de la Alcaldía Municipal a los funcionarios de todas las dependencias.

CAPITULO II

DE LA CAPACITACION

ARTICULO 3º .DEFINICION. De acuerdo a lo señalado en el Artículo 4º del Decreto 1567 de 1998, se entiende por capacitación el conjunto de proceso organizados, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimiento, 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 a la comunidad, a la eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendido como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada, en los principios que rigen a función administrativa.



ARTICULO 4º: PRINCIPIOS. Para la aplicación del presente plan, la Alcaldía Municipal de Cumaribo Vichada, registrará el lineamiento previsto en el Artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, establece los principios que deben regir la capacitación en las entidades del estado.

- **Complementariedad:** la capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual se consultarla y orientar objetivos en la función de propósitos Institucionales.
- **Integridad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los aprendizajes individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional
- **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación previamente realizados utilizados 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 los planes y programas, debe contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera Administrativa:** La capacitación recibida por los empleados deben ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de Carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación bique adquirir y dejas instaladas capacidades que la entidad requiera mas allá de medio plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, solo se beneficiarían los programas de inducción y la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- **Economía:** En todo caso se buscara el manejo óptico de los recursos destinados a la capacitación mediante acciones que pueden incluir apoyo institucional.
- **Énfasis de la práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando en uso de la metodología que hagan énfasis de casos concretos y 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 producir cambios





- OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN.

Los programas de capacitación de la Alcaldía Municipal de Cumaribo Vichada, se adelantarán bajo los siguientes

OBJETIVOS:

OBJETIVO GENERAL: Establecer en la Entidad un programa que permita a los funcionarios incentivar el crecimiento personal y obtener las herramientas necesarias para mejorar las competencias laborales y optimizar la calidad en los servicios que presta la entidad, donde los productos realizados sean elaborados en función a los principios establecidos en la función pública.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de ejercer control fiscal a la totalidad de las entidades sujetas de control.
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público.
- c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y los misionales de la Alcaldía Municipal.
- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- e) Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, generando un impacto positivo en los resultados del control fiscal.

ÁREAS. Para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades, como el plan y los programas correspondientes se estructurarán con las siguientes áreas:

- a) Área Misional o Técnica: Integran esta área las actividades de capacitación dirigidas a los Despachos de: Secretarios de despacho, Jefe de Oficina.
- b) Área de Gestión o Apoyo: Esta área está constituida por la capacitación dirigida al Despacho del Alcalde, la Dirección Administrativa y todos los demás funcionarios.





MODALIDADES. La capacitación podrá impartirse bajo modalidades que respondan a los objetivos, los principios y las obligaciones ajustadas a la Ley y a la Alcaldía de Cumaribo Vichada, para lo cual podrán realizarse actividades dentro o fuera de la entidad dentro de los siguientes programas:

a) Programas Corporativos. Son aquellos que se orientan a lograr el desarrollo de la cultura organizacional y el estilo de gestión, que espera alcanzar la Alcaldía Municipal de Cumaribo Vichada.

b) Programa Operativo de Capacitación. Es aquel que se dirige a desarrollar la capacidad de los servicios públicos, para la realización de los objetivos previstos en los planes o programas que la Alcaldía de Cumaribo haya formulado en su planeación, en concordancia con la visión institucional.

c) Programa de Inducción, Re inducción y Entrenamiento. El programa de Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado su integración a la cultura organizacional, siguiente a su vinculación. Por su parte el programa de re inducción y entrenamiento está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Sus objetivos específicos son:

1. Actualización permanente en las reformas del estado, relacionadas directamente con las funciones la Alcaldía Municipal.
2. Informar oportuna y permanente a los empleados, sobre el direccionamiento estratégico institucional, como también sobre los ajustes en las funciones de las dependencias y/o puesto del trabajo.
3. Orientar permanentemente el proceso de integración del empleado al sistema de valores de la organización, profundizando en la interiorización y formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con la institución.
5. Implementar las metodologías para el fortalecimiento de la transparencia institucional a través de programas preventivos que induzcan al mejoramiento responsable y desarrollo ético de los empleados.

BENEFICIARIOS. Todos los servidores públicos vinculados a la planta de personal **ALCALDIA MUNICIPAL**, podrán acceder a programas de capacitación que adelante la entidad, de acuerdo a sus áreas de trabajo y normatividad vigente que regule la materia.





RESPONSABLES DE LA SELECCIÓN.

El Alcalde de Cumaribo Vichada es el responsable de seleccionar a los funcionarios que aspiren a los programas de capacitación y brindar el apoyo necesario para dicho proceso, con estricta observancia de los criterios establecidos en el presente plan.

OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.

Son obligaciones de los funcionarios con respecto a la Capacitación:

- a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del Servicio a cargo de la Entidad.
- d) Servir de agente capacitador dentro o fuera de la Entidad, siempre que se le requiera.
- e) Cuando, con patrocinio de la Entidad, participen en eventos externos de capacitación, socializar copia del programa, materiales, memorias y documentos que hayan recibido.
- f) Asistir a los programas de inducción y re inducción, según su caso, impartidos por la entidad.

OBLIGACIONES ALCALDIA MUNICIPAL DE CUMARIBO VICHADA.

Es obligación de la entidad, con respecto a la capacitación:

- a) Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales.
- b) Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno





Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional.

c) Establecer los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.

d) Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.

e) Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas.

f) Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.

g) Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación de organismos públicos como de antes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad.

h) Evaluar, con la participación de la Comisión de Personal, el impacto del plan de capacitación, adoptado y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados.

i) Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.

j) Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.





DISPOSICIONES PARA GARANTIZAR LA EQUIDAD, IGUALDAD Y ECONOMÍA EN MATERIA DE BENEFICIOS DE CAPACITACIÓN.

Para este efecto, se observarán estrictamente las siguientes disposiciones:

a) Todos los asuntos de orden administrativo y académico que se relacionen con capacitación serán de competencia de la Dirección Administrativa. Las demás Direcciones de la Alcaldía Municipal deben interactuar en los aspectos relacionados con su planeación y desarrollo.

b) Ninguna dependencia podrá autorizar gastos relacionados con actividades de Capacitación, como comisiones, pasajes, solicitud de disponibilidades Presupuestales, pagos, prestación de servicios o cualquier otro acto que involucre actividades de esta área sin que exista autorización del Alcalde Municipal de Cumaribo Vichada

d) La Dirección Administrativa efectuará el seguimiento y evaluación de todas las actividades de capacitación. La evaluación del impacto de la capacitación impartida en el orden laboral, se realizará conjuntamente con el jefe de cada área.

Para tal efecto, diseñarán en conjunto los indicadores que puedan medir el impacto y llevará un registro sistematizado de los funcionarios capacitados, que incluya la dependencia a la cual pertenece, la capacitación recibida, los resultados de las evaluaciones de desempeño y el resultado de la aplicación de los indicadores mencionados.

La evaluación de los programas, actividades académicas y eventos de capacitación será una acción permanente de la Dirección Administrativa; se realizará en términos del proceso, de resultados y de impacto para medir su efectividad. En la evaluación participarán activamente los funcionarios capacitados, y Secretarios como también jefe de oficinas de las diferentes dependencias. Los resultados de esta acción, en los diferentes niveles e instancias deberán permitir conocer y retroalimentar los programas de capacitación que se presentan y esta información coadyuvará en el planteamiento de las programaciones de capacitación futuras.

POLÍTICAS. Para el desarrollo del presente Plan se establecen las siguientes políticas:

a. Desarrollo del Talento Humano. Desarrollar experiencia, conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas, valores, competencias laborales y la integridad de los funcionarios vinculados a la planta de personal de la Alcaldía Municipal,



fundamentado en el mejoramiento continuo de funciones asignadas y de la gestión fiscal.

b. Transparencia en la Gestión Fiscal. Fortalecer los niveles individuales de compromiso, pertenencia institucional y responsabilidad hacia el logro de los objetivos misionales de la Alcaldía Municipal.

c. Esquemas Organizacionales. Fomentar el trabajo en equipo al interior de la entidad y fortalecer las Direcciones Misionales y de Gestión, con el fin de desarrollar oportunamente las estrategias misionales establecidas para la presente vigencia.

CAPACITACIONES PROGRAMADAS. Para la presente vigencia se tiene contemplado la realización de las siguientes capacitaciones según necesidades de los funcionarios:

1. Capacitación en la evaluación del desempeño laboral para todos.
2. Actualización en materia presupuestal y financiera
3. Titulación y saneamiento Predial
4. Asistencia Técnica para la elaboración de proyectos
5. POT modernos y altas de expansión urbana
6. Contratación estatal con el personal que maneja contratación
7. Autorizaciones temporales para la extracción de material (para la obtención de licencia ambiental.
8. Ejecución de Recursos de sistema general de participación para los resguardos indígena
9. Curso básico ofimática (excel, Word, power point, acces, google drive) Secretario y Sistema de Gestión Documental
10. Servicios al Cliente, Orientación al Usuario y PQR-Nivel Asistencial
11. Competencias laborales, actualizaciones en norma de carrera Administrativa
12. Liderazgo y empoderamiento
13. Creatividad e innovación
14. Manejo de la Información
15. Código de procedimiento administrativo y de lo contencioso administrativo
16. Formulación y gestión de proyectos
17. Deberes y Derechos frente al Sistema de Riegos laborales.
18. Derecho laboral.
19. Herramientas De Fiscalización En El Impuesto De Industria Y Comercio Para El Recaudo
20. Avances de la Gestión Financiera Pública
21. Actualización en Administración pública impacto
22. MIPG



23. Control Interno

RECURSOS FINANCIEROS. Dentro del presupuesto de gastos de la Alcaldía Municipal de Cumaribo Vichada, se cuenta con el rubro de Capacitación, definido dentro de las disposiciones generales; para la vigencia 2021, se estableció un presupuesto para capacitación por valor de **DIEZ MILLONES DE PESOS MCTE (\$10.000.000)**.

MECANISMOS PARA EVALUAR RESULTADOS DE LAS ACCIONES REALIZADAS PARA MEJORAR LA COMPETENCIA DE FUNCIONARIOS. Cuando se realicen actividades de formación y capacitación, los funcionarios que se beneficien de las mismas, tienen el compromiso de socializar los conocimientos adquiridos en el desarrollo de sus funciones y en los trabajos que se realicen en equipo, de manera que se fortalezcan los miembros de cada equipo con sus retroalimentaciones.



ELABORADO	REVISO	APROBO
LILIA E BELTRAN SALCEDO. TEC.AD OFICINA DE TALENTO HUMANO	YULIANA ANDREA GOMEZ SECRETARIA GENERAL Y DE GOBIERNO	2020 -2023 JUAN CARLOS CORDERO ROJAS ALCALDE MUNICIPAL

