



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199 – 0

Código
110-031-025

SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023



ALCALDÍA MUNICIPAL DE EL PITAL-HUILA

	MUNICIPIO DE EL PITAL	Código 110-031-025
	NIT. 891.180.199 – 0	
	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO	

1. OBJETIVO GENERAL

Establecer las fases de las líneas de desarrollo del personal adscrito a la Alcaldía Municipal de El Pital Huila para el periodo 2023 el cual esta orientado a fomentar las competencias laborales, mediante la adquisición y actualización de conocimientos, habilidades, contribuir al mejoramiento del desempeño de la organización frente a sus clientes y partes interesadas, satisfaciendo las necesidades de formación y capacitación evidenciadas en el diagnóstico realizado y generando en los servidores públicos de la Entidad, las competencias requeridas para el adecuado desarrollo de sus responsabilidades en el cargo que ocupan.

1.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mejorar las competencias laborales de los funcionarios de la Entidad, evidenciado en el fortalecimiento de sus niveles de desempeño.
- Incentivar la apertura y desarrollo de espacios de integración para el crecimiento personal de los funcionarios y el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al mejoramiento continuo.
- Fortalecer el desempeño de los procesos de la Entidad, evidenciado en los indicadores de gestión correspondientes.
- Mejorar los procesos de integración de los funcionarios a la cultura organizacional, basados en el fortalecimiento de una cultura ética y de servicio hacia la comunidad.
- Mantener actualizado a los servidores públicos de la Entidad en la normatividad vigente a cada uno de los procesos de la organización.

2. DEFINICIONES

Competencias: “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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes” (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- DAFP).

Capacitación: “Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral”(Artículo 4° Decreto 1567 de 1998).

	MUNICIPIO DE EL PITAL	Código 110-031-025
	NIT. 891.180.199 – 0	
	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO	

Formación: Procesos de crecimiento que tienen por objeto desarrollar y fortalecer a los funcionarios en las dimensiones del saber, saber hacer y ser, como componentes necesarios e indispensables para el desempeño laboral eficaz y eficiente.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Educación no formal): La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales. Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores. (Artículo 36 y 37 de la Ley 115 de 1994).

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Artículo 43 de la Ley 115 de 1994).

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 a títulos (Artículo 10 de la Ley 115 de 1994)

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 - Principios Rectores de la Capacitación, la Alcaldía Municipal administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:

a. 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;

b. Integralidad

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

c. Objetividad

La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

	MUNICIPIO DE EL PITAL	Código 110-031-025
	NIT. 891.180.199 – 0	
	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO	

d. 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;

e. Prevalencia del Interés de la Organización

Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

f. Integración a la Carrera Administrativa

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia;

g. 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, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo

h. Economía

En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional;

i. 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;

j. 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.

	MUNICIPIO DE EL PITAL	Código 110-031-025
	NIT. 891.180.199 – 0	
	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO	

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

3.1. Conceptuales

La profesionalización del empleo público. La profesionalización de la función pública es una condición necesaria. Es decir, que se debe garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia.

Desarrollo de competencias laborales para la gestión de calidad en el sector público. La gestión de calidad se ha posicionado dentro de los procesos de reforma del Estado en Colombia, como el mecanismo movilizador del cambio y garante de la modernización y mejoramiento continuo de la administración pública, así como de la efectividad, la equidad y satisfacción social en la prestación de servicios al ciudadano.

Enfoque de la formación basada en competencias. Las políticas de capacitación formuladas anteriormente ya expresaban su interés por mejorar las competencias laborales, es claro que mediante el Decreto 2539 de 2005, se convierten en el eje de la gestión del talento humano en el sector público al definir las 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”.

3.2. Pedagógicos

La educación basada en problemas. Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

El proyecto de aprendizaje en equipo. Con base en el análisis de problemas institucionales, de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan actividades de capacitación por equipos. Los equipos son una forma de organizar a los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto incluye un plan de aprendizaje grupal e individual, donde los empleados dirigen autónomamente su aprendizaje atendiendo en forma integral las dimensiones del ser, el hacer y el saber, es decir, deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias,

	MUNICIPIO DE EL PITAL	Código 110-031-025
	NIT. 891.180.199 – 0	
	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO	

condiciones personales, habilidades e ideas) según sea el caso.

Valoración de los aprendizajes. Se realiza aplicando una ficha de desarrollo individual en la cual se recogen las evidencias de los procesos de aprendizaje que desarrollado el funcionario. Se busca monitorear el proceso de aprendizaje que ha desarrollado cada equipo y cada funcionario aun cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con el fin de definir estrategias y acciones de formación/capacitación coherente con la realidad organizacional de la Entidad, se diseñó y aplicó una encuesta a una muestra de funcionarios de la Alcaldía Municipal y los resultados obtenidos en dicha encuesta, fueron consolidados y analizados con el fin de definir el curso de acción sobre el tema.

De los temas identificados como necesidades de formación, a partir de la encuesta aplicada, se priorizaron los de mayor impacto en término del número de personas beneficiadas y el nivel de riesgo de los procesos correspondientes a los temas identificados:

1. Contratación Estatal.
2. Asistencia técnica en gestión documental ley 594 del 2000.
3. Diligenciamientos formatos y forma de gestión documental.
4. Derecho Constitucional.
5. Sostenimiento Ambiental.
6. Gestión de proyectos.
7. Gestión de Talento Humano.

5. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Con el programa de capacitación y formación se busca desarrollar acciones que permitan la generación de conocimiento y el fortalecimiento de las competencias laborales, con el propósito de aumentar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios, para contribuir con el cumplimiento de la misión institucional y los objetivos de la entidad. Para alcanzar este objetivo el plan tiene la siguiente estructura.

	MUNICIPIO DE EL PITAL	Código 110-031-025
	NIT. 891.180.199 – 0	
	SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO	

5.1. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El proceso de Inducción está dirigido a iniciar al servidor público en su integración a la cultura organizacional de la Entidad y por tanto a su sistema de valores. La inducción permite familiarizar al funcionario con el servicio público, instruirlo acerca de la Misión, Visión y Objetivos Institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Alcaldía Municipal de El Pital Huila. El programa de Inducción se realiza cada vez que ingrese un funcionario a la Entidad, a través de una serie de charlas las cuales se agendarán de acuerdo a los temas a tratar:

Temas:

1. Misión, visión, principios y valores institucionales
2. Estructura organizacional
3. Objetivos institucionales
4. Programa de Bienestar Social e Incentivos
5. Plan Institucional de Capacitación

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en el Municipio, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, si se presentan cambios que ameriten un proceso de actualización, en temas referentes a planes y proyectos a desarrollar, estrategias y objetivos de las áreas, así como lineamientos generales de la entidad.

Los programas de Inducción y Reinducción, se realizará de acuerdo con el procedimiento que defina el proceso Gestión del Talento Humano.

5.2. Plan Institucional de Capacitación – PIC.

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 colectiva para conseguir los resultados y las metas establecidas en la entidad.

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

1. Revisión de las políticas impartidas por el Gobierno Nacional sobre el tema de capacitación.



MUNICIPIO DE EL PITAL

NIT. 891.180.199 – 0

Código
110-031-025

SECRETARIA DE GOBIERNO Y DESARROLLO COMUNITARIO

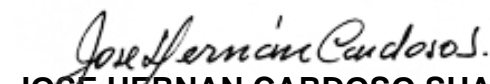
2. Identificación de las Necesidades de Capacitación de los funcionarios de la Entidad.
3. Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE-, a partir de la identificación de las necesidades de capacitación.
4. Consolidación de la información obtenida de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo que hayan sido formulados, los cuales son la base para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación.
5. Elaboración del cronograma del Plan Institucional de Capacitación con base en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo aprobados.
6. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

INDICADORES DE EVALUACION DEL PIC

Los siguientes son los indicadores que se utilizarán para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación y Formación – PIC.

INDICADOR	INDICE
Cumplimiento del plan institucional de Capacitación	No. de actividades ejecutadas / No. De actividades planificadas
Funcionarios capacitados	No. De funcionarios capacitados / No. Total de funcionarios
Inversión en capacitación por Funcionario	Valor de capacitaciones ofrecidas / No. De funcionarios de la entidad


HUGO FERNEY CASANOVA NIPI
Alcalde Municipal


JOSÉ HERNAN CARDOSO SUAREZ
Secretario de Gobierno y Desarrollo
Comunitario