
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Fecha de Aprobación: 26/01/2023



ALCALDÍA DE TENJO


**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
PIC – 2023**

TENJO, CUNDINAMARCA
enero / 2023

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004 Fecha de Aprobación: 26/01/2023

CONTENIDO

1.	LINEAMIENTOS NORMATIVOS	3
2.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	5
3.	LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS	7
4.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	7
5.	PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	8
6.	OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL	11
6.1.	Objetivo General	11
6.2.	Objetivos Específicos.....	11
7.	METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	12
8.	DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE TENJO	12
9.	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	14
9.1.	INDUCCIÓN.....	14
9.2.	REINDUCCIÓN.....	14
10.	PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN	15
11.	EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	15
12.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	17
12.1.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES SOBRE LA CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS ¹⁷	
12.2.	IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	17
12.3.	EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PIC.....	18
12.4.	INDICADORES	18
	IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES 2023.....	19

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023


1. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

El Municipio de Tenjo ha definido el Plan Integral de Formación y Capacitación para el año 2023, atendiendo el marco Constitucional en concordancia con la Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar 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, la Ley 1960 de 2019 y el Decreto 1083 del año 2015.


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, detección de necesidades, lineamientos de la función pública.

Por lo anterior, la administración municipal de Tenjo adopta para la vigencia 2023, el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente marco normativo:

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.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
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.
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

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023

Referente Normativo	Temática
	educación no formal en la Ley general de educación.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
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.
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
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, el cual modifica 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 las entidades del Estado.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004 Fecha de Aprobación: 26/01/2023

2. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

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 al 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. El propósito de la capacitación debe ser 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: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una 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 NO FORMAL (Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano): 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 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 -Decreto 2888/2007).

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).

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

PROFESIONALIZACIÓN: Proceso de transito 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 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.



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”. 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”. En el mismo Decreto 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”.

De igual forma, en el artículo 6 del mencionado Decreto se establecen las competencias comportamentales y se definen en un listado en el que se incluyen competencias comunes a los servidores públicos y competencias comportamentales por nivel jerárquico. Cada competencia establecida se define en términos de los comportamientos esperados y se describen mediante unas conductas asociadas.

Según la Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto busca aportar al fortalecimiento de los servidores públicos que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales, políticos y económicos del país, las entidades deben incorporar estrategias que favorezcan el desarrollo de las competencias de los empleados públicos, sus expectativas de desarrollo personal y profesional, en armonía con las necesidades organizacionales.

Debe procurarse una capacitación adecuada para complementar la formación inicial, adaptarse a la evolución de las tareas, hacer frente a déficits de rendimiento, apoyar su crecimiento profesional y afrontar los cambios organizativos. La formación de los empleados públicos deberá desarrollarse mediante planes diseñados para apoyar prioridades claras de la organización, en el marco de las políticas globales, y basarse en diagnósticos fiables de necesidades.

El aprendizaje para el desarrollo de competencias es una prioridad estratégica, para que las Entidades Públicas puedan dar servicios con calidad al ciudadano y al cliente y contribuir así al cumplimiento de los fines del Estado.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023

3. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Los lineamientos pedagógicos para el desarrollo de la formación y capacitación de los empleados públicos se determinan en el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Aprendizaje Colaborativo: es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

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 Tenjo 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 el aprendizaje organizacional.

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.

PARTICIPACIÓN: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN: Las políticas 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.



GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Código: AGAPL005

Versión: 004

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

Fecha de Aprobación:
26/01/2023

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, los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo a la Circular Externa No 100010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el Decreto 894 de 2017 "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" que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: "g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. "

Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: "Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley 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.


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.

5. PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan Anual de Formación y Capacitación para la administración municipal de Tenjo, surge con el firme propósito de fortalecer la gestión pública, basados en tres ejes: a través del fortalecimiento de las capacidades institucionales para el buen gobierno y las prácticas de gestión pública de calidad.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023

Gobernanza para la paz, está asociada con el fortalecimiento de las capacidades institucionales para el buen gobierno y las prácticas de gestión pública de calidad en atención a la prestación del servicio público en el que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.


La formación y capacitación de los servidores públicos, sin perjuicio de lo que se establezca en los instrumentos que acompañen la implementación del Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, giran alrededor de los siguientes aspectos:

- Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas del buen gobierno a los servidores públicos, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades y a quienes son elegidos por voto popular.
- Diseñar programas pedagógicos para la difusión sobre el acuerdo de paz y su implementación, así como en la no estigmatización y la no discriminación.
- Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre derechos humanos, cultura ciudadana, ética de lo público, cultura democrática y de la legalidad.
- Promover estrategias para aumentar la comprensión de la participación ciudadana como una alternativa eficaz para la expresión de intereses, resolución de conflictos y defensa de los derechos humanos en los servidores públicos.
- Formar y capacitar a servidores públicos sobre la prevención de las infracciones al Derecho Internacional Humanitario (DIH) y graves violaciones a los derechos humanos, en el marco del escenario de posconflicto a nivel territorial.

Gestión del conocimiento en las entidades públicas, propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

En este sentido, la capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos, sin perjuicio de lo que se establezca en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan:

- La disponibilidad de la información y conocimiento clave en tiempo real.
- La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre valores fundamentales para dicha institución.
- La capacidad de construir conocimiento a futuro para las entidades de forma integral y equitativa (direccionalidad hacia metas).
- La forma como se hacen las cosas (se tiende a administrar por competencias y capacidades más que por puesto de trabajo).
- Las formas de afrontar la combinación del uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados (se enfatiza en las destrezas de pensamiento, en la búsqueda activa de conocimiento por internet, en las comunidades de prácticas, entre otros).
- Los nuevos modelos de formación profesional (la certificación por competencias, la formación modular basada en competencias, entre otros)


	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004

- Las nuevas formas de comunicar el conocimiento y de construirlo (conocimiento tácito almacenado, técnicas para el análisis de la información, los bancos de ideas, de conocimiento, las mejores prácticas y lecciones aprendidas, entre otros).
- Cambio gradual de la cultura de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.

Creación del valor público, propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público.

En consecuencia, la capacitación de los servidores públicos con miras a contribuir a la creación de valor público, sin perjuicio de lo que se establezcan en los instrumentos que acompañen la implementación de este Plan y que deberán ser tenidos en cuenta al momento de estructurar las actividades de capacitación, gira alrededor de los siguientes aspectos:

- Diseñar programas pedagógicos para la difusión de las prácticas de la gestión pública orientada a resultados, principalmente dirigido a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular.
- Diseñar programas pedagógicos para el desarrollo de marcos estratégicos de gestión.
- Desarrollar acciones de promoción y divulgación para los servidores públicos sobre buenas prácticas para la participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Promover estrategias para aumentar la comprensión de los modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés.
- Formar y capacitar a servidores públicos sobre el incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos.
- Generar y mantener confianza mediante una gestión para la ciudadanía en la que primen comportamientos de responsabilidad, cooperación e iniciativa en la relación Estado – ciudadanía.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023

6. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.


6.1. Objetivo General

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2023, promoviendo el desarrollo integral de los servidores.

6.2. Objetivos Específicos

Determinar las necesidades y conceptos orientados a establecer la política de capacitación para la planeación y ejecución del PIC 2023.

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades concertadas entre la administración pública y los servidores de la misma.
- Desarrollar conocimientos específicos en temas que sean de necesidad de la administración municipal.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los servidores.
- Fortalecer los conocimientos técnicos de los servidores que prestan sus servicios en las diferentes áreas de la administración municipal, promoviendo de esta manera, un trabajo mayor calificado por la administración municipal.
- Integrar a los servidores que se vinculen a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción y Reinducción Institucional.
- Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos de la administración municipal a través de las capacitaciones virtuales y presenciales.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023

7. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.




8. DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL DE TENJO

De acuerdo con la normatividad vigente, el esquema de la dimensión organizacional para el desarrollo de los programas de Formación, Capacitación, Bienestar Social, Estímulos e Incentivos para los servidores públicos de la entidad corresponde a:

CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN LOS SIGUIENTES EJES:

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
GOBERNANZA PARA LA PAZ	SER	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones Humanas • Comunicación efectiva
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> • Dinámicas trabajo en equipo


	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de Residuos

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	SER	<ul style="list-style-type: none"> • Atención al ciudadano
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> • SIGEP • Seguimiento a indicadores de gestión, resultado, producto y línea base del plan de desarrollo • Conocer y manejar a fondo las aplicaciones de estudio virtual como por ejemplo zoom y teams • Excel Básico y Avanzado • Teletrabajo
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación Estatal • MIPG Sistemas de Gestión • Norma ISO 9001 • Formulación y Metodologías de proyectos • Finanzas personales • Gestión Documental

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
VALOR PÚBLICO	SER	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo empresarial
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> • Primeros auxilios • Evaluación de desempeño • Manejo, uso, y frecuencia de implementos de bioseguridad en su diario vivir
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de Gestión de Calidad • Indicadores • Riesgos

Para el desarrollo de los programas de Capacitación, para los servidores públicos de la administración municipal se tendrán en cuenta los lineamientos emitidos en el Plan de Nacional de Formación y Capacitación, por una vigencia de un (1) año.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004
		Fecha de Aprobación: 26/01/2023

Los Secretarios de Despacho, jefes de oficina y/o responsables de las mismas, asegurarán la participación efectiva del personal a su cargo en el proceso de ejecución del PIC, de conformidad con los lineamientos constitucionales, legales y reglamentarios.

9. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

9.1. INDUCCIÓN

El programa de inducción de la administración municipal de Tenjo tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la alcaldía.

Por lo anterior, el grupo de Talento Humano trabajará en la iniciativa de tener un programa de inducción que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al servidor, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, sistemas implementados en la administración municipal.


Por otra parte, se realiza la presentación del servidor vinculado al jefe inmediato, para dar inicio al acompañamiento por un periodo de un (1) mes, a la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar al servidor en temas afines con la administración municipal.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.

Finalmente, el responsable de Talento Humano realizará seguimiento con respecto al acompañamiento que se realizó en el área una vez se cause un (1) mes después del ingreso.

9.2. REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción de la Administración Municipal de Tenjo 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 administración municipal. El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. Por lo anterior, el programa de Reinducción en la entidad se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004

10. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN

El servidor público que se inscriba en los eventos programados en el PIC deberá, firmar documento donde se compromete a asistir a la totalidad de las horas programadas de capacitación, con el V°B° del jefe, para que se haga la planeación correspondiente entre el funcionario y el jefe inmediato.

El cronograma de capacitaciones será socializado a través del área de Talento, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, entre otras, teniendo en cuenta además la naturaleza misional como del programa o eventos respectivos y demás referentes normativos, dicho cronograma puede ser modificado durante la vigencia por motivos de disponibilidad de las capacitaciones a desarrollar.

El cronograma y demás fases acá señaladas para sensibilización, información, formulación, implementación, evaluación y seguimiento del PIC, podrán ser ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso.

El grupo de Talento Humano designará una persona que realice verificación de asistencia a las diferentes capacitaciones del PIC, e informará al jefe inmediato o quien haga sus veces, los funcionarios que no asistan a estas capacitaciones para que proceda según su competencia.

11. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las capacitaciones detectadas en los programas del PIC, las invitaciones de capacitación que se puedan recibir y los programas de inducción - reinducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo.


En el caso de la ejecución de capacitaciones con facilitadores internos el profesional asignado por el grupo de Talento Humano trabajará directamente con el servidor enlace asignado por el área para la ejecución de la capacitación y seguimiento al mismo.

Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar con facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación. Es importante anotar que el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

Una vez suscrito el contrato, el responsable de Talento Humano realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado y ejecutado.


La Secretaría de Desarrollo Institucional informará a los Servidores Públicos los cronogramas y las indicaciones para cada una de las actividades que conforman el Plan Institucional de Capacitación.

Red Institucional de Capacitación

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004

En el Plan Institucional de Capacitación 2023 de la administración municipal de Tenjo se podrán desarrollar capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Educación
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF
- Ministerio de Transporte
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP –
- Archivo General de la Nación – AGN
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo – CLAD
- Gobernación de Cundinamarca

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
		Versión: 004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Fecha de Aprobación: 26/01/2023

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

12.1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES SOBRE LA CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS

El desarrollo y la permanencia de las organizaciones depende cada vez más de la coordinación e integración de muchos factores; pero dentro de los requerimientos básicos para lograr y mantener resultados exitosos sostenidos, resulta imprescindible contar con un factor humano dotado de las competencias necesarias para ejecutar de manera efectiva su trabajo y contribuir así al mejor desempeño organizacional. La efectividad de la capacitación que se proporcione va a depender del enfoque del proceso y algo muy importante es la medición de su impacto sobre el desempeño organizacional.

En este sentido, la evaluación del aprendizaje para el desarrollo de competencias exige que el participante en el proceso de aprendizaje demuestre que aprendió, mediante evidencias de ese aprendizaje lo más cercanas posible a las situaciones laborales reales. En el cual el jefe inmediato es quien puede determinar si realmente sirvió en el mejoramiento de su desempeño.


La formación del capital humano permite el desarrollo de las personas y facilita a las entidades públicas alcanzar sus objetivos, por lo tanto, es un factor estratégico para las organizaciones, donde entra en juego la capacidad de formar, gestionar y optimizar las competencias de las personas que realizan una actividad profesional. En este sentido la formación y la capacitación de los servidores públicos es un eje central e imprescindible para el logro de la transformación del Estado y de esta manera, sus objetivos inciden en la prestación de los servicios públicos a los ciudadanos en condiciones de eficacia y eficiencia.

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

12.2. IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en las entidades públicas y las organizaciones en general debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la organización. La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente. El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004

alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, y no, qué cambios se deberían efectuar.

NIVEL A EVALUAR	OBJETO PARA EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN
1	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc.
2	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información
3	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.
4	Indicadores	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación o capacitación

12.3. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PIC


La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación cubre:

- La Gestión del PIC. - Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.
- El Impacto del PIC. - Generación de solución al problema que dio origen al PIC; buenas prácticas que se evidenciaron y documentaron en el desarrollo del plan; nuevas oportunidades de aprendizaje identificadas y documentadas. Busca verificar si las estrategias de capacitación desarrolladas a través de los planes de aprendizaje han generado cambios positivos en el trabajo frente a los indicadores planteados en cada objetivo.

La única manera de evaluar el impacto de la capacitación es sobre los resultados en la gestión. Sin embargo, no significa que si los resultados no se dan sea por causa exclusiva de la capacitación o viceversa. Por tanto, es conveniente no conformarse con las cifras únicamente sino mirar los resultados del proyecto de forma integral y sistémica, apoyándose en la retroalimentación que el jefe inmediato realiza a cada capacitado, el responsable de Talento Humano recopilará la información.

12.4. INDICADORES

Eficiencia: Un indicador de Eficiencia es un parámetro para medir el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado: tiempo de ejecución; presupuesto ejecutado; costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. Con base en los

	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Código: AGAPL005
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023	Versión: 004 Fecha de Aprobación: 26/01/2023

indicadores de eficiencia puede realizarse el seguimiento a las fases de formulación y ejecución del PIC.

Eficacia: Un indicador de Eficacia es un parámetro para medir el cumplimiento de los objetivos planteados y si los atributos del producto satisfacen las necesidades, expectativas y demandas preestablecidas por los usuarios.

Efectividad: Un indicador de Efectividad es un parámetro para medir el impacto de los productos o los servicios, respecto al objetivo general del Plan de Capacitación. En consecuencia, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la entidad, como consecuencia de la aplicación de las competencias que los participantes han adquirido a través de la Capacitación.

El indicador para la medición del Plan Institucional de Capacitación es el definido en el Sistema Integrado de Gestión identificado con el N°31 Nivel de Satisfacción Plan de Capacitación, cuyo objetivo es Medir el grado de Satisfacción de los funcionarios en la implementación del Plan de Capacitación.

Adicionalmente se realizará la medición de satisfacción de las capacitaciones realizadas dentro de Plan Institucional de Capacitación, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción, consolidando los resultados de estas y evaluando las variables a mejorar en la implementación anual del PIC.

IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES 2023

Desde el 17 de noviembre al 02 de diciembre de 2022 se realizó encuesta entre los funcionarios con el objetivo de identificar las necesidades de capacitación; con una participación del 30% del personal de planta (39 funcionario) se obtuvieron los siguientes resultados:

- Curso de Excel 46.2%
- Contratación Pública 35.9%
- Políticas Públicas 25.6%
- Derecho Administrativo 25.6%
- Redacción de textos 25.6%
- Liderazgo 23.1%
- Administración Pública 23.1%
- Gestión de Proyectos 23.1%
- Competencias laborales 20.5%
- Elaboración de indicadores 17.9%
- Presupuesto Público 15.4%
- Supervisión e Interventoría 15.4%
- Trabajo en equipo 15.4%



GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Código: AGAPL005

Versión: 004

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

Fecha de Aprobación:
26/01/2023

Cronograma de actividades: las capacitaciones propuestas se encuentran sujetas a disponibilidad por parte de la entidad capacitadora y de las inscripciones por parte de los servidores de planta.

En tal sentido el cronograma esta sujeto a las fechas de publicación de los temas identificados en las necesidades de capacitación.

Actividades a desarrollar	Meses											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Curso de Excel												
Contratación Pública												
Políticas Públicas												
Derecho Administrativo												
Redacción de textos												
Liderazgo												
Administración Pública												
Gestión de Proyectos												
Competencias laborales												
Elaboración de indicadores												
Presupuesto Público												
Supervisión e Interventoría												
Trabajo en equipo												