



ALCALDÍA MUNICIPAL DE
Quibdó

NIT. 891680011-0

Plan Institucional de Capacitación

Dimensión MIPG: Talento Humano

Alcaldía Municipal de Quibdó

Enero 2019



Gobernación del Chocó



Libertad y Orden
República de Colombia



PRESENTACION

La Alcaldía Municipal de Quibdó, a través de sus programas de capacitación ha estado al tanto de la formación y capacitación de los servidores de la institución, en tal virtud, para la Entidad, más que un subsistema de apoyo, constituye un sistema misional que genera valor. Es imprescindible por ello, que quienes laboren en el sector público, desarrollen, actualicen e incrementen sus conocimientos y destrezas en muchos temas de importancia para el desarrollo de las funciones de cada servidor público.

En cumplimiento a la normatividad y la Ley, la Alcaldía Municipal de Quibdó presenta un Plan Institucional de Capacitación para el año 2019, que beneficiará a sus servidores, en las materias relacionadas con el control de la gestión de talento humano, el cumplimiento de objetivos, más los aspectos constitucionales y legales relacionados.

Con este plan, nos proponemos ejecutar capacitaciones y talleres diseñados con un elevado contenido ético y práctico, para apoyar el cumplimiento de los objetivos, políticas, lineamientos y metas establecidas en el presente plan, otorgando a través de estas capacitaciones un beneficio profesional, fomentando un servicio público eficiente y competente.

De acuerdo a la aplicación de encuestas, reuniones previas al personal, donde se plasman las falencias del personal en las diferentes áreas de la administración Municipal, sus necesidades más prioritarias en materia de capacitaciones y ampliación de conocimientos, los cuales serán retos institucionales en proyectos de aprendizaje.

El Plan Institucional de Capacitación y Formación – PIC- de la alcaldía Municipal, estará soportado, en la aplicación de los valores consagrados en la constitución política, que a su vez son propios de la función pública y que a la postre se convertirán en fundamentos básicos y esenciales, que deben ir dirigidos a mejorar el bienestar de los habitantes del Municipio.

De igual manera, la Alcaldía Municipal, facilitará el cumplimiento de la normatividad que en materia de capacitación y formación del Talento Humano que disponga la Ley. Estas actividades permitirán mejorar el bienestar de los servidores públicos y al



mismo tiempo mejorarán la prestación del servicio, propendiendo siempre por el fortalecimiento de la gestión administrativa, desarrollo institucional y organizativo.

INTRODUCCIÓN

De conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 3° del Decreto 1567 de 1998: "Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada Entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año, su Plan Institucional de Capacitación".

Las implementaciones de las políticas públicas se ven encaminadas a las metas, retos y cambios que presenta la Administración Pública, en el marco de las nuevas tendencias internacionales y, en especial, a la luz del post conflicto que se desarrolla en nuestra Nación

Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. De esta manera, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

Después de un análisis concienzudo en la Alcaldía Municipal De Quibdó, se han notado deficiencias relacionadas con la ausencia de capacitaciones fundamentales y que se requieren para el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios.

Se evidencia una clara falta de actitud, de sentido de pertenencia en su gran mayoría en la planta de personal, debido a la falta de reconocimiento, de estímulos de autoestima, de afecto, de interés por el ser humano.

El plan Institucional de capacitación PIC, de la Alcaldía Municipal De Quibdó, propone la participación activa del personal en la profundización del conocimiento haciendo uso de su amplia experiencia en el desempeño de sus funciones.

JUSTIFICACION

El Recurso Humano es el elemento fundamental a la hora de alcanzar los objetivos de una entidad. En una relación de causa efecto, si cuento con empleados capacitados y motivados seguramente la probabilidad de lograr los objetivos misionales de la organización se van a aumentar de forma importante.

Relación causa efecto del Balanced Scorecard

- a) Empleados calificados y motivados, (causa) → procesos efectivos, (efecto)
- b) Procesos efectivos, (causa) → Clientes satisfechos (efecto)
- c) Clientes satisfechos (causa) → Crecimiento Rentabilidad (efecto)

El Efecto Pigmalión aplicado al Recurso Humano

El efecto pigmalión tiene su origen en un mito griego consistente en un escultor llamado Pigmalión que se enamoró de una de sus creaciones: Galatea. A tal punto llegó su pasión por la escultura que la trataba como si fuera una mujer real, como si estuviera viva. El mito continúa cuando la escultura cobra vida después de un sueño de Pigmalión, por obra de Afrodita al ver el amor que éste sentía por la estatua, que representaba a la mujer de sus sueños.

Aplicado a la vida laboral un jefe es el escultor cuyo reto consiste en sacar lo mejor de sus funcionarios(Galatea). Si transmito aprecio, confianza y buenas expectativas a las personas que están a mi cargo, seguramente, voy a crear altas expectativas sobre sí misma en cada persona, su esfuerzo será alto, y obtendrá grandes logros. Por el contrario, una persona con expectativas bajas sobre sí misma, se esfuerza poco, y sus logros obtenidos son bajos.

A continuación, se relacionan diez buenas prácticas que considero son claves a la hora de gestionar el Recurso Humano en las entidades:

1. Debe existir un plan de recursos humanos que este alineado con los objetivos y las estrategias de la entidad y que incluya, reclutamiento de nuevos empleados, compensación, capacitación de empleados, etc.





DESPACHO

2. La entidad debe contar con procedimientos que le permiten identificar las necesidades de capacitación de sus empleados teniendo en cuenta los objetivos y estrategias planteadas. Las capacitaciones incluyen temas técnicos y temas de creación de hábitos de excelencia en los empleados
3. Se debe definir y revisar el cumplimiento de planes de capacitación
4. Se debe promover la satisfacción de los empleados
5. El desempeño de los empleados debe ser medido por lo menos una vez al año, tal como quedó establecido en el plan de incentivos institucional. Las metas de desempeño se deben definir de acuerdo con los objetivos de la entidad
6. El reconocimiento y los beneficios de los empleados debe ser otorgado de acuerdo con el resultado de la evaluación de desempeño
7. Deben existir planes de crecimiento dentro de la entidad para los empleados
8. Se deben realizar estudios para comparar la compensación de los empleados con otras entidades similares
9. Se debe fomentar la creatividad, innovación y participación en la mejora de los procesos de la entidad
10. Se deben implementar indicadores que permiten medir:
 - La satisfacción de los empleados
 - Productividad
 - Necesidad de formación
 - Iniciativa de las personas y equipos
 - La capacidad de trabajar en equipo
 - Rotación de empleados

La Administración Municipal, debe dar cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, la cual regula el empleo público, la carrera administrativa y otras disposiciones del empleo público, el cual enmarque 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 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.

Quibdó productivo, territorio competitivo!



Gobernación del Chocó



Libertad y Orden
República de Colombia



En conclusión, el propósito de la política de capacitación es trabajar las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado.

MARCO NORMATIVO

De acuerdo a los parámetros establecidos por el gobierno en materia de capacitación está la normatividad que soporta los planes de capacitación:

- Constitución Política de Colombia 1991.
- Ley 190 de 1995 estatuto anticorrupción en su art.7 indica capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.
- Ley 489 de 1998
- Ley 909 de 2004
- El decreto 1227 de 2005 se reglamenta la ley 909 de 2004 y el decreto ley 1567 de 1998 art. 65 indica los planes de capacitación 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.
- Decreto 682 de 2002 donde se adopta Plan Nacional de capacitación y Formación formulado por el DAFP y ESAP, para orientar los planes de las entidades públicas.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, "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".
- Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- Decreto 1499 de 2017: "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"
- Decreto 612 de 2018



ALCALDÍA MUNICIPAL DE
Quibdó

NIT. 891680011-0

OBJETIVOS

DESPACHO

OBJETIVO GENERAL

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los servidores públicos de la administración municipal, para el fortalecimiento de sus competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje y Proyectos de aprendizaje.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Administración Municipal.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la administración municipal.
- 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.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales del servidor público en cada uno de los servidores.



Quibdó productivo, territorio competitivo!



Gobernación del Chocó



Libertad y Orden
República de Colombia



ALCALDÍA MUNICIPAL DE
Quibdó

NIT. 891680011-0

DESPACHO

- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Administración Municipal.

METODOLOGIA:

Para la formulación del Plan de Capacitación y formación el DAFP Y LA ESAP recomiendan algunas pautas a seguir, basado en los problemas y el enfoque de capacitaciones por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación que busque el fortalecimiento de las dimensiones del ser humano como:

- **SER:** Comprende conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que son muy importantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el alto desempeño que genera valor agregado, el desarrollo personal al interior de las organizaciones.
- **SABER:** Conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- **HACER:** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

TERMINOS BASICOS

- **PLAN DE CAPACITACION:** Conjunto de acciones de capacitación y formación, que durante un cierto periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales.
- **CAPACITACION:** Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.



Quibdó productivo, territorio competitivo!



Gobernación del Chocó



Libertad y Orden
República de Colombia



ALCALDÍA MUNICIPAL DE
Quibdó

NIT 891680011-0

DESPACHO

- **FORMACION:** Procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer la ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas.
- **EDUCACION NO FORMAL:** Denominada para el trabajo y el desarrollo Humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales.
- **EDUCACION INFORMAL:** De acuerdo con lo señalado en la ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontaneo adquirido proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.
- **LOS PROGRAMAS DE INDUCCION Y REINDUCCION:** están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público, suministrar información para conocimiento de la función pública y de la entidad.
- **ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:** Es la preparación que se imparte al trabajador en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de que se asimilen en la práctica del trabajo.
- **COMPETENCIAS LABORALES:** Se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio. Algunas de estas competencias son capacidad de innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo, valorar y respetar lo público.



Quibdó productivo, territorio competitivo!



Gobernación del Chocó



Libertad y Orden
República de Colombia

Carrera Segunda No 24A - 32, Telefax 671 21 75 Código Postal: 270001.
Correo-e: alcaldia@quibdo-choco.gov.co. Quibdó - Chocó.

- **EDUCACION FORMAL:** Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, secuencia de ciclos lectivos, sujetos a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos.
- **SERVIDOR PUBLICO:** Los servidores públicos son las personas que prestan sus servicios al estado a la administración pública. Hay tres tipos de servidores:
 - Empleados Públicos:** Están vinculados formalmente a la entidad correspondiente; es decir, cumplen funciones que están establecidas con anterioridad.
 - Trabajadores Oficiales:** La vinculación de estos empleados se hace mediante contratos de trabajo, contratos que pueden rescindirse de acuerdo con el desempeño mostrado por el trabajador.
 - Miembros de corporaciones de elección popular:** son los empleados que han de servir a la comunidad y que son elegidos por medio del voto popular.

PROGRAMAS:

De acuerdo con las políticas, modalidades y áreas, los principales programas de capacitación son:

- **INDUCCION:** Este programa se debe realizar durante los cuatro primeros meses siguientes a la vinculación del personal y su objetivo es fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional de la alcaldía Municipal de Quibdó, su desarrollo en habilidades gerenciales y de servicio público y la obtención de información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad.
- **REINDUCCION:** Tiene por objetivo reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por reformas en la organización del estado. Aplicar cada dos años a todos los empleados.
- **MISIONAL Y DE GESTIÓN:** Capacitación institucional y educación no formal, comprende los cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios y diplomados solicitados por las dependencias o los trabajadores.



ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Hace parte del PIC, las necesidades de Capacitación vigencia 2019, y consistente en la agenda de actividades a desarrollar por la Secretaría General, como eventos de capacitación formulados conforme a las necesidades de los servidores públicos de la entidad.

Su costo será de acuerdo al presupuesto inicial de la vigencia 2019, beneficiando a todos los servidores públicos de planta.

Se continuará llevando a cabo el programa de Inducción - re inducción el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas con la Alcaldía Municipal De Quibdó desde la vinculación a los cargos respectivos. Este programa busca facilitar y fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle la información necesaria para el mejor conocimiento de la información pública, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, practico y participativo.

COBERTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan de capacitación para la vigencia 2019 de la Alcaldía Del Municipio De Quibdó, tendrá cumplimiento en la medida que se cuente con el presupuesto establecido, y con el apoyo decidido de los directivos y en general con el entusiasmo y sentido de pertenencia de los servidores públicos.

Para su cabal realización, se deberá hacer un trabajo sincronizado con los correspondientes secretarios de despacho y dar estricto cumplimiento a los tiempos concertados teniendo en cuenta su limitación.



Quibdó productivo, territorio competitivo!



Gobernación del Chocó



Libertad y Orden
República de Colombia

La población objetivo por cada acción de capacitación será establecida de acuerdo a su contenido y a necesidades establecidas por las diferentes dependencias.

En general las acciones de capacitación programadas deben ser teórico prácticas, con análisis de casos que se presentan en la labor que normalmente adelanta la administración, las exposiciones se deben realizar basadas en ayudas audiovisuales modernas con el objeto de facilitar el proceso de capacitación.

RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019

Partiendo de los lineamientos dispuestos por las directivas, existe en el presupuesto de la entidad un rubro que respalda el presente Plan Institucional de Capacitaciones 2019, todo regido bajo la legalidad y las normas concordantes, en el presupuesto de la vigencia 2019 existe el rubro 2.1.02.02.01.01 denominado capacitación funcionarios públicos con una disponibilidad presupuestal inicial para inversión en capacitación por valor de \$ 20.000.000 destinados a financiar los recursos que capaciten el personal de la Entidad y que estén relacionadas con sus funciones para el servicio de la misma.



Quibdó productivo, territorio competitivo!





ALCALDÍA MUNICIPAL DE
Quibdó

NIT. 891680011-0

DESPACHO

NECESIDADES DE CAPACITACION 2019

Temas normativos
Contratación Estatal
Ley de garantías
Nuevo código disciplinario
Código nacional de Policía
Seguridad y salud en el trabajo
Supervisión de Contratos
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
Ley Anti trámites
Sistema de Regalías
Construcción de Indicadores de Gestión
Presupuesto Público
Formulación y evaluación de proyectos
Vigencias futuras
Gobierno Digital
Herramientas Ofimáticas
Excel
Windows
Power Point
Desarrollo Personal y Competencias
Trabajo en equipo
Clima Laboral
Liderazgo
Proyecto de vida



Quibdó productivo, territorio competitivo!



Carrera Segunda No 24A - 32, Telefax 671 21 75 Código Postal: 270001.
Correo: alcaldia@quibdo.choco.gov.co, Quibdó - Chocó



ALCALDÍA MUNICIPAL DE
Quibdó

NIT. 891680011-0

DESPACHO

- Cualquier modificación de la presente política, será aprobada por el alcalde Municipal una vez sea revisada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Alcaldía Municipal de Quibdó.
- Entra en vigencia la presente política a partir del 31 de enero de 2019e

ISAIAS CHALA IBARGUEN
Alcalde Municipal

Elaboró	Revisó	Aprobó	Suscribe
 Mónica B. Murillo Contratista	 Oscar Caicedo Jefe Oficina de Talento Humano	 Julio Álvarez Mena Secretario técnico Comité gestión y Desempeño Institucional	 Isaias Chala Ibarguen Alcalde Municipal



Quibdó productivo, territorio competitivo!



Carrera Segunda No 24A - 32, Telefax 671 21 75 Código Postal: 270001.
Correo: alcaldia@quibdo-choco.gov.co Quibdó - Chocó



PARA EL REGISTRO DE CAPACITACIONES ANUALES

MES	Alcalde	Secretarios de Despacho	Empleados	contratistas	Contratista	Clientes
ENE						
FEB						
MAR						
ABR						
MAY						
JUN						
JUL						
AGO						
SEP						
OCT						
NOV						
DIC						



TEMA: _____ CAPACITACIÓN No. _____

FECHA: _____ RESPONSABLE: _____

ÁREA: _____

OBJETIVOS:

- Elevar el nivel de rendimiento de los funcionarios y, con ello, el incremento de la productividad y rendimiento de la Entidad.
- _____
- _____

ESTRATEGIAS:

TIPO DE CAPACITACIÓN:

- Inductiva
- Preventiva
- Correctiva
- Desarrollo de la carrera

MODALIDAD DE CAPACITACIÓN:

- Formación
- Actualización
- Especialización
- Perfeccionamiento
- Complementación

NIVEL DE CAPACITACIÓN:

- Básico
- Intermedio

HORAS DE CAPACITACIÓN: _____

No DE ASISTENTES INVITADOS _____

No DE ASISTENTES QUE PARTICIPARON _____

