

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS TALENTO HUMANO VIGENCIA 2021

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

1. Introducción	3
2. Marco Legal	4
3. Antecedentes	5
4. Alcalce	8
5. Objetivo General	8
5.1 Objetivos Específicos	9
6. Desarrollo del Plan	9
7. Plan de acción	15
8. Seguimiento del Plan	16
Cuadro de control de cambios	16

1. Introducción

La Alcaldía Municipal de Caldas Antioquia, a través de la Secretaría de Servicios Administrativos, dependencia encargada del área de Talento Humano, en el marco de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2023 para los servidores públicos, contempla en sus objetivos estratégicos, el desarrollo y la implementación de mecanismos eficientes que permitan el fortalecimiento de una institución cuya finalidad es la prestación óptima de servicios, capaz de ejecutar procesos con el objetivo de consolidar una entidad eficiente y transparente.

Teniendo como lineamiento el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG que concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que desarrollar las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación, el propósito es fomentar las actitudes, destrezas y conocimientos, además de potenciar habilidades individuales para contar con servidores competentes, innovadores, motivados, comprometidos con su propio crecimiento, este mejoramiento continuo del servidor será verificado reflejado en la calidad del servicio y así devolver la confianza ciudadana.

El presente Plan de Capacitación está diseñado partiendo del resultado obtenido en el auto diagnóstico de la dimensión del talento humano, la medición del clima organizacional, las conclusiones de la evaluación del riesgo psicosocial, los resultados de la encuesta de expectativas realizada a los servidores, el alcalde, los secretarios de despacho y jefes de oficina.

Como componente del Plan Institucional de Capacitación 2021, uno de los principales retos este año, es reestructurar el modelo de inducción y reinducción de manera interactiva y atemporal, integrándola hacia el nuevo Plan de Desarrollo

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2020-2023 y las líneas que fomentarán una nueva cultura organizacional para la entidad.

2. Marco Legal

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991.
- ✓ Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- ✓ Decreto 1227 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- ✓ Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- ✓ Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, DAFP – ESAP, 2012.
- ✓ 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: 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.
- ✓ Ley 1960 de 2019.
- ✓ El Plan de Desarrollo Municipal vigente **“CALDAS TERRITORIO TRANSFORMADOR”** en su componente **FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL** en su línea estratégica No. 4 **Gobernanza para la Transformación de la Esperanza en Confianza Ciudadana y su Programa Modernización Institucional y Gestión del Conocimiento**, con el siguiente indicador de producto.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- Desarrollar iniciativas de transformación y modernización Institucional que fortalezcan las capacidades de gestión administrativa y atención ciudadana.

3. Antecedentes

Teniendo como base los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 que brinda elementos y conceptos normativos necesarios para la realización del PIC se tiene como marco de referencia los siguientes aspectos:

- **La capacitación como derecho**

Las normas relacionadas a la capacitación como un derecho en las entidades públicas son las siguientes:

“La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su artículo 53 establece: (...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y - DOCUMENTO OFICIAL - 1 8 calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.” (Subrayado fuera del texto original). Por su parte, la Ley 489 de 1998 determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como el ciclo de mejora continua de la gestión pública.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Igualmente, el Modelo de Empleo Público adoptado mediante la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios. No obstante, fue con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

1. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
2. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
3. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
4. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
5. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público”

- **Aseguramiento de la capacitación para todos los servidores públicos**

La regla general del empleo público es el mérito y la carrera administrativa, pero en realidad en las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculación por eso la planeación de las capacitaciones debe hacerse de manera flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998 si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

Los colaboradores de la administración pública y la capacitación:

Contratistas por prestación de servicios

De acuerdo a la normatividad vigente los contratistas por prestación de servicios no son servidores públicos, son considerados colaboradores de la administración por lo tanto no tendrían derecho a la capacitación que se haga a través de procesos de contratación; sin embargo, pueden participar en aquellas actividades que sean programas gestionados con aliados o que sean ofertados por la ESAP y el Sena.

- **Alcance del Plan Nacional de Formación y Capacitación**

Los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación son de obligatorio cumplimiento para todas las entidades, órganos y organismos de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial, del nivel central o descentralizado, que cuente con régimen general de carrera y de los que cuentan con régimen específico que no haya sido reglamentado.

La capacitación analizada desde el marco legal del sistema educativo colombiano

De la definición ofrecida en la Ley 115 de 1994 se exponen en las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en las entidades, órganos y organismos públicos:

a. Las entidades deben apoyarse de su tecnología, equipos de informática y comunicaciones

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- b. Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal, que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional.
- c. La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las costumbres, tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.
- d. A nivel territorial, también se debe tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público.

4. Alcalce

El presente Plan Institucional de Capacitación es de aplicación a todos los empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, los empleados de periodo fijo y empleados de provisionalidad, en los niveles de asesor, profesional, técnico y asistencial, así mismo como los contratistas de acuerdo al artículo 3 de la ley 1960 de 2019 referente a la profesionalización del servidor público independiente de su relación con el estado.

5. Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, conforme a las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, contribuyendo al mejoramiento continuo del servidor y aumentando la calidad del servicio.

5.1 Objetivos Específicos

- Contribuir a la profesionalización de los servidores de la Alcaldía de Caldas.
- Promover la capacitación del talento humano al servicio de la Alcaldía de Caldas y así aumentar la calidad del servicio a la comunidad
- Fortalecer estrategias que permitan el mejoramiento en la eficiencia, desempeño y la capacidad institucional.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleos con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos de la Alcaldía de Caldas.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva de aportar a la Gestión del conocimiento.

6. Desarrollo del Plan

Para el diseño del Plan Institucional de capacitación se tuvo en cuenta los siguientes insumos que arrojaron el presente diagnóstico:

Opiniones del nivel directivo:

El alcalde como cabeza principal del nivel directivo y del Plan de desarrollo 2020-2023 ha solicitado tener en cuenta las siguientes temáticas para fortalecer los procesos que hagan posible la misión de la Alcaldía de Caldas:

- Humanización del servicio
- Hacer bien las cosas desde la primera vez
- Excelencia y respeto por lo público
- Humildad, gratitud, respeto y disciplina

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para los Secretarios de despacho y los jefes de Oficina se realizó una matriz en la cual plasmaron los temas más importantes, que consideran se deben realizar en el Plan de Capacitaciones 2021, para fortalecer el desarrollo de los proyectos de su dependencia, la mayoría de ellos coincidieron en las siguientes temáticas:

 <p>Alcaldía de Caldas Antioquia <i>Caldas, nuestro propósito</i></p>	
14/12/2020	
TEMATICAS COMPETENCIAS DEL HACER Y EL SABER (Fortalecer los equipos de trabajo en busca del cumplimiento de metas y objetivos de la dependencia y la misión de la entidad, Buen Gobierno, Contratación estatal, Ley de transparencia, mecanismos de participación ciudadana, procesamiento de datos, entre otros específicos del hacer de cada dependencia.	HABILIDADES BLANDAS(temáticas que buscan Fortalecer el SER, la comunicación, el trabajo en equipo , el liderazgo, manejo del tiempo , tolerancia al cambio)
CONTRATACIÓN ESTATAL	GESTIÓN DEL CAMBIO
SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA	TRABAJO EN EQUIPO
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO SANCIONATORIO	ATENCIÓN AL CLIENTE
REDACCIÓN Y ORTOGRAFÍA	HUMANIZACIÓN DEL SERVICIO
SECOP II	COMUNICACIÓN ASERTIVA
HERRAMIENTAS OFIMATICAS (EXCEL Y WORD)	MANEJO DE CONFLICTOS
	INTELIGENCIA EMOCIONAL

Recomendaciones Evaluación del riesgo Psicosocial:

De acuerdo a la evaluación realizada las principales recomendaciones a tener en cuenta en el Plan de Capacitaciones son las siguientes:

- ❖ *Fortalecer procesos de inducción y reinducción facilitando la adaptación del trabajador a su trabajo y a la organización, mediante la adquisición oportuna de información relacionada con la empresa, el centro de trabajo, el puesto y el entorno social en el que se desempeña la labor.*
- ❖ *Optimización de competencias de relación y comunicación Optimizar la gestión del liderazgo en los jefes, a partir de la incorporación de comportamientos de relación y comunicación asertivos. Desarrollar entre los trabajadores habilidades sociales, mediante la apropiación de comportamientos de relación*

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

y comunicación asertivos.

- ❖ *Los relacionados con el mejoramiento de las condiciones de salud y trabajo. Participación efectiva en los grupos de trabajo: Optimizar las competencias del personal de dirección y trabajadores para valorar e incentivar la participación y el aporte de los trabajadores, desarrollar la competencia de los trabajadores para participar de manera oportuna, adecuada y eficaz en diversos escenarios colectivos, incluidos.*
- ❖ *Fortalecer habilidades y destrezas individuales diferentes a las requeridas por las funciones propias del cargo, mediante la participación en actividades diversas pero distintas de las funcionales.*

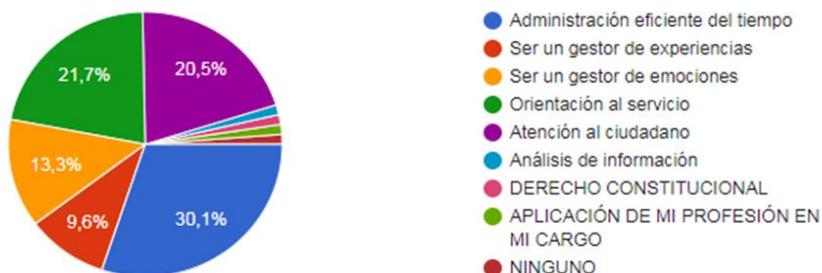
Resultados encuesta de expectativa:

En los temas propuestos de fortalecimiento personal, el 38,6 % de los participantes les gustaría capacitaciones de importancia y manejo del recurso (tiempo y finanzas), un 30,1 % le gustaría inteligencia emocional y para el 16,9 % conciencia de mí mismo.



El ITEM de fortalecimiento profesional los temas de mayor interés fueron: administración eficiente del tiempo con un 30,1 %, orientación al servicio 21,7 % y atención al ciudadano 20,5 %.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



Con base en lo anterior y partiendo que el Plan Nacional de Capacitación y formación 2020-2023, nos dice que las temáticas para formar un servidor integral, se deben desarrollar en cuatro (4) ejes priorizados, la estructura del Plan sería la siguiente:

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

DIMENSIONES	TEMÁTICA
SABER	Procesamiento de datos e información
	Innovación
	Cultura organizacional orientada al conocimiento
	Contratación estatal Secop II
SABER HACER	Analítica de datos
	Gestión de aprendizaje institucional
	Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales
SABER SER	Orientación al servicio
	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Inteligencia emocional
	Trabajo en equipo
	Comunicación asertiva
	Gestión del cambio

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Eje 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	
DIMENSIONES	TEMATICA
SABER	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)
	Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano
	Competitividad territorial
	Catastro multipropósito
SABER HACER	Seguridad ciudadana
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
	Construcción de indicadores
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
SABER SER	Hacer bien las cosas desde el principio
	hacia la excelencia
	Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
	transparencia y gobernanza pública
Lenguaje claro	
Servicio al ciudadano	
Eje 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
DIMENSIONES	TEMATICA
SABER	Big Data
	Tecnología y sociedad
	Solución de problemas con tecnologías
SABER HACER	Apropiación y uso de la tecnología
	Automatización de procesos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	Maximización de la eficiencia
	Funciones prácticas de excel y word
	Manejo de plataformas interactivas
SABER SER	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Creatividad
Optimización del recurso del tiempo	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Eje 4. PROBIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO	
CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	TEMATICA
PENSAMIENTO CRITICO Y ANALISIS	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva.
COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO	Código de integridad
ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO	Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.

Otros temas del Plan

- Fortalecer las competencias del nivel directivo:

La ESAP a través de la Subdirección de Alto Gobierno y en coordinación con Función Pública, adelantará anualmente capacitaciones dirigidas a la alta gerencia de la administración pública en el orden nacional y territorial, con la finalidad de fortalecer habilidades del liderazgo.

- Desarrollar el programa del bilingüismo en la entidad:

Consultar con la Función Pública como acceder al convenio con el Sena para entidades del orden territorial, de igual manera y de acuerdo al nivel de conocimiento del servidor, gestionar con la caja de compensación y universidades aliadas sus ofertas en programas de inglés.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- Inducción y reinducción

Desarrollar una aplicación o programa interactivo que contengan los módulos de inducción, sugeridos por la entidad, para que sea una plataforma que permita evaluar los conocimientos obtenidos, así como la eficacia del proceso.

7. Plan de acción

Definir el siguiente cuadro las actividades a desarrollar, esto con el fin de poder realizar la trazabilidad con la periodicidad definida a nivel de gestión.

Plan de Acción						
Entregable	Responsable de actividad	Actividad	Fecha Inicio	Fecha Fin	Periodicidad	Indicador
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		DEFINIR NECESIDADES DEL PLAN DE CAPACITACIONES	04/12/2021	15/01/2021	ANUAL	
		PROYECTAR PIC	18/01/2021	28/01/2021	ANUAL	
		SOCIALIZAR PIC	01/02/2021	15/12/2021	ANUAL	
CONVENIOS CON ENTIDADES	SERVICIOS ADMINISTRATIVOS	GESTIONAR CON ALIADOS ACTIVIDADES DEL PIC	01/02/2021	30/06/2021	SEMESTRAL	No de actividades realizadas/No de actividades programadas No de Asistentes/No de población objetivo de la capacitación <u>Eficiencia</u> No de actividades realizadas por gestión/No de actividades realizadas <u>Eficacia</u> No de servidores satisfechos /Total capacitados
FOTOS		EJECUTAR PIC	01/02/2021	15/12/2021	TRIMESTRAL	
LISTADOS DE ASISTENCIA		EVALUACIÓN DEL PLAN	01/02/2021	15/12/2021	TRIMESTRAL	

8. Seguimiento del Plan

El seguimiento al PIC se realizará midiendo los indicadores definidos trimestralmente

Cobertura

No de actividades realizadas/No de actividades programadas

No de Asistentes/No de población objetivo de la capacitación

Eficiencia

No de actividades realizadas por gestión/No de actividades realizadas

Eficacia

No de servidores satisfechos /Total capacitados

Cada capacitación será evaluada y se medirá su impacto principalmente en los siguientes procesos:

- Evaluación de desempeño
- Encuestas de percepción de la ciudadanía
- Disminución de quejas y reclamos.

Cuadro de control de cambios

Versión	Fecha	Descripción del cambio
1	30-01-2021	Definición Plan Institucional de capacitación