

PLAN INTITUCIONAL DE CAPACITACION  
VIGENCIA 2020



ALCALDIA MUNICIPAL  
BARANOA ATLANTICO



ROBERTO CELEDON VENEGAS  
Alcalde Municipal



ROSIBEL LLANOS ESCALANTE  
Jefe de Talento Humano (E)

BARANOA, ENERO DE 2020

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>	<b>AÑO 2020</b>	
		<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN INSTITUCIONA DE CAPACITACION</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 1 de 13</b>	

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1. PRESENTACIÓN .....</b>	<b>2</b>
<b>2. JUSTIFICACION .....</b>	<b>3</b>
<b>3. OBJETIVOS.....</b>	<b>4</b>
<b>a) GENERAL .....</b>	<b>4</b>
<b>b) ESPECIFICOS .....</b>	<b>4</b>
<b>4. ALCANCE DEL PLAN .....</b>	<b>5</b>
<b>5. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>5</b>
<b>6. METODOLOGIA.....</b>	<b>6</b>
<b>7. DEFINICIONES .....</b>	<b>6</b>
<b>8. PROGRAMAS .....</b>	<b>7</b>
<b>9. COBERTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>10. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN.....</b>	<b>8</b>
<b>11.1. ¿Cómo conformar los PAE? .....</b>	<b>8</b>
<b>11.2. Pasos para desarrollar el PAE.....</b>	<b>9</b>
<b>12. MODALIDADES DE CAPACITACIONES .....</b>	<b>10</b>
<b>13. PROGRAMACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>10</b>
<b>14. CONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- 2020.....</b>	<b>11</b>
<b>15. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION.</b>	<b>12</b>
<b>16. SEGUIMIENTO A LA ASISTENCIA Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....</b>	<b>12</b>
<b>17. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS FRENTE AL PLAN .....</b>	<b>12</b>
<b>18. RESPONSABLES.....</b>	<b>13</b>
<b>19. INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES.....</b>	<b>13</b>

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN INSTITUCIONA DE CAPACITACION</b> <b>VIGENCIA 2020</b>			<b>PAGINAS: 2 de 13</b>	

## 1. PRESENTACIÓN



El Plan Institucional de Capacitación se constituye en un instrumento de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral.

Por medio de la **capacitación**, se busca mejorar conocimientos, habilidades, actitudes y conductas de las personas en sus puestos de trabajo. - HABILIDAD es la facilidad **para** realizar una tarea con cierta eficiencia, empleando el mínimo de recursos y de tiempo.

Entre otros beneficios para el clima organizacional de una entidad, tenemos que la capacitación permite obtener los siguientes beneficios.

- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles.
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo.
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización.
- Mejora la relación jefes-subordinados.
- Es un auxiliar para la comprensión y adopción de políticas.

Por consiguiente, la Administración Municipal de Baranoa - Atlántico, a través de las funciones asignadas al Profesional Universitario de Talento Humano, presenta el Siguiete Plan Institucional de Capacitación; para la vigencia 2020, toda vez, que por razones de tipo presupuestal, no se había podido proyectar y ajustar al presupuesto de nuestro municipio y apropiado en los rubros presupuestales pertinentes.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>		
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>	
		<b>PLAN INSTITUCIONA DE CAPACITACION</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 3 de 13</b>	

## 2. JUSTIFICACION

El presente Plan Institucional de Capacitación, la Alcaldía Municipal de Baranoa- Atlántico, propende por el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias de los funcionarios que la conforman, para que trasladen su ser, saber y hacer, al óptimo desempeño en cada uno de sus quehaceres, enfocados hacia el logro de la misión, visión, objetivos y valores institucionales.



Por esta razón es importante, establecer un Plan Institucional de Capacitación y Formación, basado en un modelo que permita, no sólo la adquisición de conocimientos y competencias, sino también su aplicación en el desarrollo de las actividades laborales, partiendo de sus procesos de Inducción y Reinducción.

Luego del diagnóstico de necesidades de capacitación, realizado a través del diligenciamiento del formato solicitud y planeación de capacitaciones y en cumplimiento de los requerimientos de la Ley 909 de 2004, así como del Decreto Ley 1567 de 1998 y demás Decretos reglamentarios, la Alcaldía Municipal de Baranoa- Atlántico, ha emprendido la tarea de implementar el programa de capacitación como una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general es motivar a los funcionarios al fortalecimiento de sus habilidades en busca del crecimiento personal, profesional y laboral, para el desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándolos a las exigencias cambiantes del entorno.

De acuerdo al Artículo 66 del Decreto 1227 del 2005 el plan de capacitación, debe orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los funcionarios públicos en niveles de excelencia.

El Plan se ha estructurado teniendo en cuenta los lineamientos y los principios generales de formación y capacitación establecidos en las disposiciones legales, la identificación de las necesidades Institucionales y los recursos presupuestales para atender los diferentes eventos académicos y el recurso humano pertinente; los cuales se integran mediante mecanismos de coordinación y cooperación institucional, tanto públicos como privados.

De esta manera tomamos como base este P.I.C, ya que permite dimensionar a la persona dentro de la organización como factor clave de éxito y reconoce el papel del aprendizaje como fundamental en este factor, en este sentido, se debe reconocer que la persona no solo aprende mientras desarrolla su labor cuando dialoga con sus compañeros sino también en espacios formativos tales como las aulas de clase y el lugar de trabajo, pues es allí donde, siempre y cuando el medio lo permita y lo demande, emerge la competencia; razón por la cual las personas se deben capacitar en lo que realmente van a hacer, **pues lo aprendido se olvida con facilidad si no es puesto en práctica.**

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>		
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>	
		<b>PLAN INSTITUCIONA DE CAPACITACION</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 4 de 13</b>	



### 3. OBJETIVOS

#### a) GENERAL

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los servidores públicos de la administración municipal, a través de los Proyectos de aprendizaje en equipo - PAE – 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.

#### b) ESPECIFICOS

- Orientar al personal para la interiorización de los objetivos y la Plataforma Estratégica de la Organización.
- Desarrollar acciones de Inducción, Capacitación, Reinducción y Formación necesarias para garantizar la idoneidad y competencia de los funcionarios de la Administración Municipal.
- 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.
- 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.
- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Administración Municipal.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOÁ</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>	<b>AÑO 2020</b>	
		<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN INSTITUCIONA DE CAPACITACION</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 5 de 13</b>	

#### **4. ALCANCE DEL PLAN**



El Plan Institucional de Capacitaciones, está dirigido al fortalecimiento de las competencias de los funcionarios de planta de la Administración Municipal (Funcionarios de período, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y de carrera administrativa), trascendiendo en el desempeño de sus funciones con eficiencia y eficacia.

De igual forma, se pretende vincular a este proceso de capacitaciones a todos trabajadores vinculados como contratistas independientes, siempre y cuando ejecuten actividades misionales o de apoyo para lo cual se buscarán estrategias que permitan lograr este cometido.

#### **5. 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.
- La ley 30 de 1992 por la cual se organiza servicio público de educación superior.
- La ley 115 de 1994 ley general de educación.
- 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 952 de 2019, Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- 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.
- Ley 1064 de julio de 2006 por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>		
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>	
		<b>PLAN INSTITUCIONA DE CAPACITACION</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 6 de 13</b>	

## 6. 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.



## 7. DEFINICIONES

**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.

**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.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>	<b>AÑO 2020</b>	
		<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN INSTITUCIONA DE CAPACITACION</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 7 de 13</b>	

**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.



**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.

## 8. PROGRAMAS

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

- 8.1. INDUCCION:** Este programa se debe realizar durante los tres 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, 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.
- 8.2. 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.
- 8.3. 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.



 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>		
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>	
		<b>PLAN INSTITUCIONA DE CAPACITACION</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 8 de 13</b>	

## 9. COBERTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Se prevé que el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2020, se cumplirá en la medida que se cuente con los recursos financieros, físicos y técnicos, para su ejecución, se tendrá en cuenta la posibilidad de reforzar las capacitaciones con video conferencias, de entidades nacionales como el DAFP y la ESAP,

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.

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.

## 10. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN

El Plan Institucional de Capacitación para su ejecución cuenta con recursos apropiados al Presupuesto de Ingresos y gastos de la Vigencia 2020, del sector de Inversión Desarrollo Institucional y de funcionamiento, más sin embargo no son suficiente para soportan el presupuesto que demanda dicho Plan, por lo cual se establecerán estrategias para ejecutar capacitaciones sin costo y con invitación a entidades públicas o privadas para nos auspicien varias jornadas de capacitación.



## 11. FORMULACION DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

Los proyectos deben ser formulados por los funcionarios, organizados en los diferentes equipos y/o áreas de trabajo.

Deben responder a problemas o necesidades identificadas de la institución.

### 11.1. ¿Cómo conformar los PAE?

- Definir en principio, el problema de aprendizaje para conformar el equipo.
- Debe ser pequeño (10 aprox.).
- Elegir un facilitador o líder del equipo.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>		
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>	
		<b>PLAN INSTITUCIONA DE CAPACITACION</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 9 de 13</b>	



- No se limita a la dependencia.
- Identificar los participantes.
- Se concreta en un plan de acción.
- Cada individuo establece sus objetivos de aprendizaje y lo que necesita para cumplirlos.

### **11.2. Pasos para desarrollar el PAE**

- Establecer la situación problémica.
- Definir fortalezas, saberes actuales, para definir el problema.
- Analizar e identificar necesidades de capacitación.
- Definir los objetivos de aprendizaje.
- Elaborar el plan – Ficha de Formulación del Proyecto de Aprendizaje.
- Formular el plan de aprendizaje individual – Ficha de Aprendizaje
- Individual.
- Evaluar el aprendizaje

Culminados estos pasos se procede con la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, por medio del funcionario responsable de Talento Humano o quien haga sus veces, quien ejecutará las siguientes fases.

- Identificar las Necesidades de Capacitación, diligenciando el formato de solicitud y planeación de capacitaciones.
- Consolidar la información.
- Revisar la información con el fin de establecer prioridades y elaborar el cronograma de capacitaciones.
- Ejecutar el cronograma del Plan de Capacitaciones.
- Realizar la Evaluación, Control y Seguimiento al Plan de Capacitaciones.
- Divulgar el Plan de Capacitaciones en los Procedimientos de Inducción y Reinducción.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>	<b>AÑO 2020</b>	
		<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 10 de 13</b>	

## 12. MODALIDADES DE CAPACITACIONES

**PRESENCIAL:** realiza actividades académicas aula física, interactúan profesor y alumno entre estas tenemos:

**Duración del evento:** se realiza a través de cursos, seminarios, foros, talleres etc.



Basada en visitas e intercambios Interinstitucionales, permitiendo compartir experiencias y conocimientos.

Basadas en la experiencia, obtenida puesto de trabajo, rotación de puestos, proyectos especiales.

**MODALIDAD VIRTUAL:** privilegia las TIC, para la transmisión y asimilación de conocimientos pueden ser diplomados virtuales utilizan módulos, o cursos virtuales de autoaprendizaje.

## 13. PROGRAMACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



TEMA - CAPACITACIÓN	PERFIL	DURACION	DEPENDENCIA
Contratación Estatal	Todos los niveles Directivo, profesional, técnico, asistencial.	8 Horas	Secretarios de Despacho y/o los Funcionarios responsables de procesos de contratación.
Gestión Documental y Archivo	Nivel Profesional y Técnico	8 Horas	Todas las Dependencias
Régimen Disciplinario	Todos los niveles Directivo, profesional, técnico, asistencial	12 Horas	Todas las Dependencias
Negociación Colectiva	Juntas directivas sindicatos	8 Horas	Selección de participantes
Actualización Plataforma SECOP	Niveles Detuvo, Profesional y técnicos	4 Horas	Selección de participantes
Comisión de Personal	Personal de Planta y carrera	4 Horas	Selección de Personal
Office ( Excel avanzado, Power Point, manejo de base datos)	Todos los niveles Directivo, profesional, técnico, asistencial	40 Horas	Todas las dependencias
Presupuesto Público	Directivo, profesional, técnico,	8 Horas	Todas las Dependencias
Programa de Salud Ocupacional de la Administración Municipal	Todos los niveles Directivo, profesional, técnico, asistencial.	8 Horas	Todas las Dependencias
Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Todos los niveles Directivo,	8 Horas	Todas las Dependencias

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOÁ</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>	<b>AÑO 2020</b>	
		<b>VERSION</b>	<b>02</b>
<b>PLAN INSTITUCIONA DE CAPACITACION</b>		<b>PAGINAS: 11 de 13</b>	
<b>VIGENCIA 2020</b>			

	profesional, técnico, asistencial.		
Evaluación De Desempeño	Todos los niveles Directivo, profesional, técnico, asistencial.	8 Horas	Todas las Dependencias
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Directivo, profesional, técnico,	8 Horas	Todas las Dependencias
Gobierno Digital - TIC	Directivo, profesional, técnico.	8 Horas	Todas las Dependencias

#### 14. CONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- 2020

TEMA	PROGRAMACION VIGENCIA AÑO 2020											
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
Alistamiento PIC Anual												
Contratación Estatal. actualización												
Participación Ciudadana en la Gestión Pública												
Gestión Documental y Archivo												
Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG												
Presupuesto Público Municipal												
Evaluación De Desempeño												
Gobierno Digital - TIC												

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>		
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>	
		<b>PLAN INSTITUCIONA DE CAPACITACION</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 12 de 13</b>	

## 15. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION.

Estas pueden ser:

**REACCION O SATISFACCIÓN:** Se realizará una encuesta al final, a los participantes, frente a la acción formativa.

**EVALUACION DE APRENDIZAJE:** Mirar el grado de los participantes de cambio de actitudes o de ampliación de conocimientos habilidades o destrezas con la capacitación.

**EVALUACION DE TRANSFERENCIA:** Medir grado de asimilación de la formación en el cambio de la conducta y su comportamiento en el lugar de trabajo.

Las dependencias que realicen capacitaciones deberán reportar a la secretaria de gobierno informe de invitaciones y asistencia a dichas capacitaciones.

## 16. SEGUIMIENTO A LA ASISTENCIA Y EVALUACIÓN DEL PLAN



La secretaria de Gobierno Municipal, realiza un preciso control de asistencia a los cursos y evaluaciones de los mismos, por medio de los capacitadores internos o externos según sea el caso, y a través del Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces, para lo cual se tiene dispuesto el Formato de asistencia. Este debe ser diligenciado por cada una de las personas que asistan a la capacitación y por aquellas que hagan parte de los procesos de réplica de esta capacitación dentro de la Institución, como cumplimiento de los compromisos adquiridos en la solicitud.

La Copia de los certificados recibidos por cada una de las personas que asistan a las distintas capacitaciones, deben ser entregados al Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces, quien realizara un control de estas y luego los adjuntará a las hojas de vida respectivas.

De igual forma, el Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces verifica que una copia de las memorias recibidas en el evento de formación, sea dispuesta en la oficina de control interno y calidad, para efectos de conformar un banco de datos que se utilizará como medio de consulta para los demás funcionarios de la Entidad y como material para realizar las actividades de divulgación al interior de la entidad, de los temas recibidos en dichas capacitaciones.

## 17. DEBERES DE LOS FUNCIONARIOS FRENTE AL PLAN

- Cumplir con la asistencia a las capacitaciones una vez sean informados y autorizados por parte de Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces..
- Multiplicar la información recibida al grupo de trabajadores que lo requieran y/o les sea útil en su trabajo.
- Firmar registro de asistencia y evaluación de la capacitación.

 	<b>ALCALDÍA MUNICIPAL DE BARANOA</b> <b>NIT No. 890112371-8</b>		<b>AÑO 2020</b>	
			<b>VERSION</b>	<b>02</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</b> <b>VIGENCIA 2020</b>		<b>PAGINAS: 13 de 13</b>	

- Remitir al Coordinador de Talento Humano o quien haga sus veces la certificación de asistencia y la evaluación de la capacitación recibida una vez sea finalizada la misma.

## 18. RESPONSABLES

El responsable de Talento Humano o quien haga sus veces, está permanentemente atenta a la ejecución de las actividades contenidas en el Cronograma de Capacitación y de las directrices emanadas en el plan elaborado.

## 19. INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

SENSIBILIZACIÓN		
¿Que evaluar?	formula del Indicador	Evaluación Cuantitativa del Indicador
Nivel de difusión del PIC.	N° de acciones de sensibilización/N° de acciones previstas*100	0/0 *100 =
	N° de personas sensibilizadas/N° previsto * 100	0/0*100 =
	Medios de difusión usados/Medios de difusión previstos *100	0/0*100 =

IMPLEMENTACION DEL PIC		
¿Que evaluar?	formula del Indicador	Evaluación Cuantitativa del Indicador
La implementación del PIC	Proyectos de aprendizaje ejecutados/Proyectos de aprendizaje formulados *100	0/0 *100 =
	N° de funcionarios capacitados/N° de funcionarios de la entidad*100	0/0*100 =
	Métodos internos de aprendizaje ejecutados/ métodos planeados *100	0/0*100 =