

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
VIGENCIA 2021

ALCALDIA MUNICIPAL
BARANOA ATLANTICO



ROBERTO CELEDON VENEGAS
Alcalde Municipal

NESTOR BRUGES MEDICA
Secretario General

ROSIBEL LLANOS ESCALANTE
Jefe de Talento Humano (E)

BARANOA, ENERO DE 2021

	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 1 de 18	

Tabla de Contenido

INTRODUCCION	2
1. MARCO NORMATIVO	3
2. OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	4
2.1. Objetivo general	4
2.2. Objetivos específicos	4
3. DEFINICIONES	4
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	6
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	7
5.1. Conceptuales	7
5.2. Pedagógicos	7
6. LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE	7
7. RESPONSABLES	8
8. METODOLOGIA	9
9. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	9
INDUCCION	9
REINDUCCION	10
PLAN DE CAPACITACION	10
10. FORMULACION DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	11
10.1. ¿Cómo conformar los PAE?	11
10.2. Pasos para desarrollar el PAE	11
11. COBERTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	12
11. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN	13
12. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN	13
13. MODALIDADES DE CAPACITACIONES	13
14. PROGRAMACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	14
15. CONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	15
16. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION	15
17. SEGUIMIENTO A LA ASISTENCIA Y EVALUACIÓN DEL PLAN	16
18. COMPLEMENTARIEDAD CON EL PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL	16
19. INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	17

..



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 2 de 18

INTRODUCCION

EL Plan Estratégico de Talento Humano – PETH- de la Alcandía Municipal de Baranoa, para la vigencia 2021, dentro de sus Planes Institucionales contempla el Plan de Capacitación, como un instrumento de Planeación en el la Administración del Talento Humano de la entidad, orientado al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, la identificación de valores y competencias fundamentales de los colaboradores, en beneficio de propiciar el crecimiento personal, grupal y organizacional, conllevando de esta manera a mejorar la calidad en la prestación del servicio y la eficacia.

No ha sido fácil la elaboración y formación del Plan Institucional de Capacitación, para la presente vigencia, debido a los trastornos que ha ocasionado la pandemia Covid-19 en nuestro país, y en particular a las instituciones públicas, como nuestro caso, más sin embargo, rediseñamos a través de la oficina de Recursos Humanos, estrategias que nos permitieran obtener información de base las áreas de proceso de la entidad como fue:

- Encuesta aplicada y remitida por medio virtual, donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación de los servidores.
- Matriz de consolidación de necesidades, diligenciada por la funcionaria encargada del área del Recursos Humano.

El presente Plan Institucional de Capacitación incluye los programas de inducción y reinducción, en concordancia la normatividad vigente, previendo actividades tales como: actualización normativa, curso virtual relacionado con estos programas; apoyado en los documentos guías sugeridos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

”



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 3 de 18	

1. MARCO NORMATIVO

Los planes de capacitación se encuentran orientados a través de la ley 909/2004, Decreto 1083/2015 entre otras, por las cuales lo constituyen de obligatorio cumplimiento, a continuación desarrollos como marco de referencia legal, los siguientes.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”

Decreto 1227 del 2005 Artículo 66: El Plan Institucional de Capacitación, debe orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los funcionarios públicos en niveles de excelencia.

Decreto 1083/2015 Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas 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 y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento. Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arto 68)”

”



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 4 de 18

2. OBJETIVO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Objetivo general

Fortalecer la formación y capacitación de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Baranoa, con orientación desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de su actividad funcional acorde con su aporte misional a la entidad.

Objetivos específicos

- Estructurar el Plan de Capacitación para la vigencia 2021, mediante la formación y capacitación continua de los funcionarios de la Entidad para optimizar su desempeño laboral diario.
- Fomentar el desarrollo continuo de competencias y habilidades de los funcionarios de la Entidad, con el fin de contribuir al logro del cumplimiento de sus funciones que conllevan a la estabilidad, seguridad y confianza de los funcionarios.
- Iniciar al servidor 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, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la entidad por medio del programa de Reinducción.

3. DEFINICIONES

Competencia. Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

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. Decreto 1567 de 1998.



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 5 de 18

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.

Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano). La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos. Ley 115/1994.

Educación Informal. La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Ley 115 /1994.

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.

Seguridad y salud en el trabajo (SST). Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Decreto 1072/2015).

Dimensión del Hacer. Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Saber. Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Ser. Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

..



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 6 de 18

Plan de Aprendizaje del Equipo. Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

Plan Individual de Aprendizaje. Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

En concordancia Ley 1567 de 1998, Ley 1960 de 2019 y Decreto 894 de 2017, Art.1, la alcaldía Municipal de Baranoa, adopta los siguientes Principios Rectores.

a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

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

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

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

e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

g. Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto

''



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 7 de 18

asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1. Conceptuales.

Desarrollo de competencias laborales: Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

5.2. Pedagógicos

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

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 funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

6. LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE

El presente Plan Institucional se enmarca en cuatro (4) líneas programáticas a saber:

- Gestión del cambio – Aprendizaje Organizacional (proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia).



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 8 de 18	

- Servicio al Ciudadano (trato diferencial, aceptación, comunicación, situaciones difícil, canales, comunicación).
- Gestión de la Información (datos, estadísticas, información prospectiva y prescriptiva).
- Gestión del Conocimiento (Crear, capturar y replicar conocimiento, técnicas, administración).

7. RESPONSABLES

El Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía Municipal de Baranoa, cuenta con responsables que de acuerdo a su roll, ejecutan y realizan el seguimiento y evaluación de dicho plan, para cual se contempla lo siguiente:

- **Secretaría General-Oficina de Recursos Humano**
 - ✓ Alistar el proceso de consolidación del plan de capacitación, con base a las necesidades recopiladas de cada una de las dependencias de la entidad.
 - ✓ Formular y elaborar el documento final del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital.
 - ✓ Propiciar la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación, inducción y reinducción.
 - ✓ Presentar a la Gerencia informe de ejecución del Plan Institucional de Capacitación, con periodicidad trimestral
- **Lideres de Áreas y demás trabajadores de la entidad**
 - ✓ Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.
 - ✓ Participar activamente en la programación de las actividades del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia.
 - ✓ Evaluar la capacitación recibida y sugerir mejoras cuando aplique al Plan Institucional de Capacitación.

..



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 9 de 18	

- **Control Interno**

- ✓ Realizar seguimiento y evaluación a las actividades establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Presentar informe de la oficina de control interno, con concepto de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y sugerir mejoras.

8. 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.

9. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, se encuentra estructurado para su ejecución del año 2021, en componentes estratégicos a saber:

INDUCCION.

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público,



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 10 de 18	

instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear identidad y sentido de pertenencia con la entidad.

Este proceso se aplica a todos los funcionarios sean de planta o contratistas, que ingresan a la Institución.

La áreas o responsables de proceso de inducción, debe realizar las siguientes actividades.

OFICINA DE PLANEACIÓN MUNICIPAL
Plataforma Estratégica (Misión, Visión, Valores, Principios y objetivos.) de la entidad; la Estructura Organizacional (Organigrama) Plan de Desarrollo Municipal, Plan de Acción.
OFICINA DE TALENTO HUMANO:
Las políticas, los planes institucionales de Bienestar e incentivos, Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Salarios, prestaciones sociales, vacaciones. Evaluación del desempeño, Clasificación de los Servidores Públicos. Manual de funciones y requisitos. entre otros.
OFICINA DE JURIDICA Y CONTRATACIÓN
Todo lo relacionado con la forma de contratación, deberes y derechos, procesos de legalización de vinculación y demás.
OFICINA DE SIAU

REINDUCCION

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Administración Municipal.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada año o antes en el momento en que se produzcan dichos cambios.

PLAN DE CAPACITACION

El Plan Institucional de Capacitación, PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos

''



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 11 de 18	

específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

10. FORMULACION DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

Teniendo en cuenta la limitaciones físicas de escenarios de encuentros con el Recurso Humano, adscrito a la Administración Municipal (Planta y Contratistas), no se pudo realizar la actividad de la conformación de los PAE – Proyectos de Aprendizaje en Equipo, debido a las medidas de emergencia nacional y local con ocasión del Covid-19, más sin embargo, se referencia a continuación el proceso de implementación de los PAE, que se proyecta a realizar para el segundo semestre de la presente anualidad, como se detalla a continuación.

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.

10.1. ¿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.
- 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.

10.2. Pasos para desarrollar el PAE

- Establecer la situación problemática
- Definir fortalezas, saberes actuales, para definir el problema.



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 12 de 18	

- 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.

11. COBERTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Se prevé que el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021, 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, entre otros.

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.



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 13 de 18

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.

11. 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 2018, 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 publicas o privadas para nos auspicien varias jornadas de capacitación. El Presupuesto apropiado para la presente vigencia es de Dos Millones de Pesos M/L (\$2.000.000).

12. 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 2021, 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 que auspicien varias jornadas de capacitación.

13. 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.



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 14 de 18	

14. PROGRAMACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

TEMA - CAPACITACIÓN	PERFIL	INTENSIDAD	DEPENDENCIA
Contratación Estatal	Niveles Directivo, Profesional Técnico	20 Horas	<ul style="list-style-type: none"> • Secretaría de General • Secretaría Planeación • Gestión de contratación. • Secretaría de Hacienda • Secretará de Salud. • Oficina de Control Interno
Gestión Documental y Archivo	Nivel Profesional Técnico	60 Horas	Todas las Dependencias
Presupuesto Público	Directivo Profesional Técnico	20 Horas	Todas las Dependencias
Programa de Salud Ocupacional de la Administración Municipal	Todos los niveles Directivo, profesional Técnico, Asistencial.	40 Horas	Todas las Dependencias
Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Todos los niveles Directivo, Profesional, Técnico, Asistencial.	40 Horas	Todas las Dependencias
Evaluación De Desempeño	Todos los niveles Directivo, Profesional, Técnico, Asistencial.	20 Horas	Todas las Dependencias
Atención al usuario		20 Horas	Todas las Dependencias
Participación Ciudadana en la Gestión Pública	Nivel Directivo, Profesional Técnico	20 Horas	Todas las Dependencias
Gobierno Digital - TIC	Nivel Directivo, Profesional, Técnico,	40 Horas	Todas las Dependencias

..



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 15 de 18	

15. CONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

TEMA	PROGRAMACION VIGENCIA AÑO 2018											
	Ener	feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Agos	Sept	Oct	Nov	Dic
Gestión Documental y Archivo		X	X	X	X	X	X	X	X	X		
Contratación Estatal. actualización			X			X						
Participación Ciudadana en la Gestión Pública				X								
Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG			X	X	X	X	X	X				
Presupuesto Público Municipal			X	X					X	X		
Evaluación De Desempeño		X	X									
Gobierno Digital - TIC			X	X					X	X	X	
Atención al usuario			X	X					X	X	X	

16. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y FORMACION.

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación se realizará, teniendo en cuenta las siguientes pautas.

- **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 General - recurso Humano - informe de invitaciones y asistencia a dichas capacitaciones.



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 16 de 18	

17. SEGUIMIENTO A LA ASISTENCIA Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La Secretaria General, a través de su subproceso de Recurso Humano, realizará 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 Jefe de Recurso 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 Jefe de Recurso 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 Jefe de Recurso 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.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas, formatos establecidos por la secretaria general de la Entidad según los requerimientos de Talento Humano e indicadores de capacitación de personal.

18. COMPLEMENTARIEDAD CON EL PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL

Línea estratégica: “Ciudad del Buen Gobierno”

Objetivo de Bienestar: Implementar el Modelo Integral de Planeación y gestión para Avanzar en las políticas de participación ciudadana y mejorar el funcionamiento Institucional.

Programa: Fortalecimiento de la gestión y dirección de la administración pública territorial.

INDICADOR DE PRODUCTO	META DE BIENESTAR REDACTADA	LINEA BASE		VALOR ESPERADO EN EL 2023
		VALOR	AÑO	
Plan institucional de capacitaciones y bienestar laboral fortalecido	Formular el Plan Institucional de capacitación a partir de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE	0	2019	1

”



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 17 de 18	

. REGISTROS

Formato Necesidades de Capacitación

Cronograma de actividades de capacitación

Registro individual en el proceso de inducción

Registro de participación en el proceso de inducción

Registro de participación en las actividades programadas de capacitación

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 =
	Jornadas de Capacitación Realizadas en el periodo/ Jornadas de Capacitación Programadas en el periodo *100	0/0*100 =

..



	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2020	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2021		PAGINAS: 18 de 18	

20. ANEXOS

- Formato cronograma general de capacitaciones 2021
- Formato de seguimiento plan institucional de capacitación 2021
- Formato de encuesta de necesidades de capacitación