

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - 2019



ALCALDIA MUNICIPAL DE BARANOA ATLANTICO

LAZARO RAFAEL ESCALANTE ESTRADA
Alcalde Municipal

CARLOS DE LA HOZ ARAUJO
Profesional Universitario Oficina de recursos Humanos

BARANOA, ENERO DE 2019





 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		PAGINAS: 1 de 16	



Tabla de Contenido

CONTROL DE CAMBIOS	2
1 PRESENTACION.....	3
2 JUSTIFICACION	4
3 MARCO NORMATIVO.....	5
4 OBJETIVOS DEL PIC.....	7
4.1 OBJETIVOS GENERAL	7
4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS	7
5 ALCANCE DEL PLAN.....	8
6 DEFINICIONES	8
7 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION	9
8 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS	10
10.1 Conceptuales.....	10
8.2 Pedagógicos	11
9 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	12
10 ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION	13
10.1 Inducción y Reinducción	13
10.2 Plan Institucional de Capacitación –PIC-	13
11 INDICADORES DE EVALUACION DEL PIC.....	15
12 ANEXOS	15
13 Anexo No. 1. Cronograma de Capacitación	16

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 2 de 16	

CONTROL DE CAMBIOS

TITULO DEL DOCUMENTO	Plan Institucional de Capacitación vigencia 2019		
FECHA DE ELABORACION	Enero 25 de 2019		
OBJETO DE ELABORACIÓN	Cumplimiento de normatividad		
VERSION DEL DOCUMENTO	02		
AREA	Proceso de Apoyo		
PROCESO	Talento Humano	Código	PA-OTH
AUTORIZACIONES			
ELABORÓ EL DOCUMENTO	Carlos De la Hoz Araujo		
CARGO	Profesional Universitario Talento Humano		
FIRMA			
REVISÓ EL DOCUMENTO	Álvaro Enrique Silvera Rada		
CARGO	Jefe de Control Interno		
FIRMA			
APROBÓ EL DOCUMENTO	Lázaro Rafael Escalante Estrada		
CARGO	Alcalde Municipal		
FIRMA			

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		PAGINAS: 3 de 16	

1 PRESENTACION



El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, adoptado en el marco de la Ley 909 de 2004 y del Plan Nacional de Desarrollo como eje Conductor de las acciones de la Administración Pública, fija como su objetivo principal *“Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y las entidades”*.

El artículo 4º del Decreto 1567 de 1998, define capacitación como *“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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”*.

La Ley 909 de 20043, señala que la *“La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”*.

La Alcaldía del Municipio de Baranoa, en desarrollo del proceso de Gestión al Talento Humano, presenta el Plan Institucional de Capacitación y Formación (PIC) para la vigencia 2019, el cual ha sido construido de manera participativa, bajo las disposiciones de la Función Pública y en concordancia con el Plan de Desarrollo del Municipio de Baranoa 2016-2019”.

El PIC contiene los elementos y las orientaciones precisas para atender los diagnósticos de necesidades de bienestar laboral, comunicación, gestión ética y formación de los funcionarios, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de la vida laboral de los servidores públicos del Municipio, lo cual se refleja en la calidad de los servicios prestados por la Entidad.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 4 de 16	

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.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019	VERSION	02
		PAGINAS: 5 de 16	

3 MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Artículo 4º.- *Definición de capacitación.* Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Parágrafo.- *Educación Formal.* La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos.

Decreto 4665 de 2007. Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

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.

Artículo 15. “Las unidades de personal de las entidades.

Numeral 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...”

Artículo 36. “Objetivos de la capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”

Parágrafo.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 6 de 16	

Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley

Decreto 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

TITULO V. Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos. CAPITULO I. Sistema Nacional de Capacitación.

Artículo 65. “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 66. “Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.



Artículo 68. “En desarrollo del artículo 3º, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, confórmese 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”.

Ley 1064 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

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo - Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		PAGINAS: 7 de 16	



4 OBJETIVOS DEL PIC

4.1 OBJETIVOS GENERAL

Contribuir al mejoramiento del desempeño de la organización frente a sus clientes y partes interesadas, satisfaciendo las necesidades de formación y capacitación evidenciadas en el diagnóstico realizado y generando en los servidores públicos de la Entidad, las competencias requeridas para el adecuado desarrollo de sus responsabilidades en el cargo que ocupan.

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mejorar las competencias laborales de los funcionarios de la Entidad, evidenciado en el fortalecimiento de sus niveles de desempeño.
- Incentivar la apertura y desarrollo de espacios de integración para el crecimiento personal de los funcionarios y el fortalecimiento de una cultura organizacional orientada al mejoramiento continuo.
- Fortalecer el desempeño de los procesos de la Entidad, evidenciado en los indicadores de gestión correspondientes.
- Mejorar los procesos de integración de los funcionarios a la cultura organizacional, basado, basados en el fortalecimiento de una cultura ética y de servicio hacia la comunidad.
- Mantener actualizado a los servidores públicos de la Entidad en la normatividad vigente a cada uno de los procesos de la organización.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 8 de 16	



5 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.

6 DEFINICIONES

- **Competencias:** “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” (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- DAFP).
- **Capacitación:** “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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral” (Artículo 4º Decreto 1567 de 1998).
- **Formación:** Procesos de crecimiento que tienen por objeto desarrollar y fortalecer a los funcionarios en las dimensiones del saber, saber hacer y ser, como componentes necesarios e indispensables para el desempeño laboral eficaz y eficiente.
- **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Educación no formal):**
La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales. Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores. (Artículo 36 y 37 de la Ley 115 de 1994).
 - **Educación Informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Artículo 43 de la Ley 115 de 1994).

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		PAGINAS: 9 de 16	

- **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 a títulos (Artículo 10 de la Ley 115 de 1994).

7 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 - *Principios Rectores de la Capacitación*, la Alcaldía del Municipio de Baranoa administrará la capacitación aplicando los siguientes principios:

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. Prelación de los Empleados de Carrera

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 10 de 16	

Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo;

h. Economía

En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional;

i. Énfasis en la Práctica

La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad;



j. Continuidad

Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

8 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS



10.1. Conceptuales

- **La profesionalización del empleo público.** La profesionalización de la función pública es una condición necesaria. Es decir, que se debe garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia.
- **Desarrollo de competencias laborales para la gestión de calidad en el sector público.** La gestión de calidad se ha posicionado dentro de los procesos de reforma del Estado en Colombia, como el mecanismo movilizador del cambio y garante de la modernización y mejoramiento continuo de la administración pública, así como de la efectividad, la equidad y satisfacción social en la prestación de servicios al ciudadano.
- **Enfoque de la formación basada en competencias.** Las políticas de capacitación formuladas anteriormente ya expresaban su interés por mejorar las competencias laborales, es claro que mediante el Decreto 2539 de 200515, se convierten en el eje de la gestión del talento humano en el sector público al definir las como “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado”.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 11 de 16	

8.2 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, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.
- **El proyecto de aprendizaje en equipo.** Con base en el análisis de problemas institucionales, de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado, se formulan actividades de capacitación por equipos. Los equipos son una forma de organizar a los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto incluye un plan de aprendizaje grupal e individual, donde los empleados dirigen autónomamente su aprendizaje atendiendo en forma integral las dimensiones del ser, el hacer y el saber, es decir, deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas) según sea el caso.
- **Valoración de los aprendizajes.** Se realiza aplicando una ficha de desarrollo individual en la cual se recogen las evidencias de los procesos de aprendizaje que desarrollado el funcionario. Se busca monitorear el proceso de aprendizaje que ha desarrollado cada equipo y cada funcionario aún cuando no se haya conseguido la resolución del problema eje del proyecto.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		PAGINAS: 12 de 16	

9 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con el fin de definir estrategias y acciones de formación/capacitación coherentes con la realidad organizacional de la Entidad, se diseñó y aplicó una encuesta a una muestra de funcionarios de la Alcaldía Municipal. Los resultados obtenidos en dicha encuesta, fueron consolidados y analizados con el fin de definir el curso de acción sobre el tema.

De los temas identificados como necesidades de formación, a partir de las encuestas aplicadas, se priorizaron los tres que mayor impacto tenían en término del número de personas beneficiadas y el nivel de riesgo de los procesos correspondientes a los temas identificados:

1. Contratación Pública:
 - a. Procesos de selección
 - b. Interventoría
 - c. Proceso administrativo contractual
 - d. Responsabilidad en contratación estatal
 - e. Planeación contractual
2. Atención al Cliente

Para estos tres ítems, se conformaron los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, los cuales se anexan al presente documento y hacen parte integral del mismo.



Una situación particular ocurre con el **Jefe de Control Interno**, cargo que tiene responsabilidades específicas asignadas por ley y por tanto requiere de la actualización normativa y técnica en ciertos temas. Se identificaron:

1. Auditoría Interna

Sobre estos temas, aunque no se conformaron Proyectos de Aprendizaje en Equipos, si fueron considerados en el cronograma final de capacitación/formación para la vigencia 2018.

Sobre el uso de **Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC)**, las necesidades se identificaron en los siguientes temas:

1. Manejo de Hoja de Cálculo Excel
2. Elaboración de presentaciones en PowerPoint
3. Elaboración de páginas Web
4. Procesamiento de textos Word
5. Manejo de Video Conferencias

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 13 de 16	

10 ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION

Con el programa de capacitación y formación se busca desarrollar acciones que permitan la generación de conocimiento y el fortalecimiento de las competencias laborales, con el propósito de aumentar la capacidad individual y colectiva de los funcionarios, para contribuir con el cumplimiento de la misión institucional y los objetivos de la entidad. Para alcanzar este objetivo el plan tiene la siguiente estructura.

10.1 Inducción y Reinducción

El proceso de Inducción está dirigido a iniciar al servidor público en su integración a la cultura organizacional de la Entidad y por tanto a su sistema de valores. La inducción permite familiarizar al funcionario con el servicio público, instruirlo acerca de la Misión, Visión y Objetivos Institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Alcaldía Municipal de Baranoa.

El programa de Inducción se realiza cada vez que ingrese un funcionario a la Entidad, a través de una serie de charlas las cuales se agendarán de acuerdo a los temas a tratar.



Temas:

- Misión, visión, principios y valores institucionales
- Estructura organizacional
- Objetivos institucionales
- Programa de Bienestar Social e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Evaluación de desempeño

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en el Municipio de Baranoa, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, si se presentan cambios que ameriten un proceso de actualización, en temas referentes a planes y proyectos a desarrollar, estrategias y objetivos de las áreas, así como lineamientos generales de la entidad.

Los programas de Inducción y Reinducción, se realizará de acuerdo con el procedimiento "Inducción y Reinducción", identificado con el código PA-TH-P0102 y perteneciente al proceso Gestión del Talento Humano, adoptado mediante Resolución No. 160 de julio 29 de 2015 "Por la cual se adopta el Manual de Procedimientos de la Alcaldía Municipal de Baranoa".



10.2 Plan Institucional de Capacitación –PIC-

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8		AÑO DEL FORMATO 2019	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		VERSION	02
			PAGINAS: 14 de 16	

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 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 colectiva para conseguir los resultados y las metas establecidas en la entidad.

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

- Revisión de las políticas impartidas por el Gobierno Nacional sobre el tema de capacitación.
- Identificación de las Necesidades de Capacitación de los funcionarios de la Entidad.
- Formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE-, a partir de la identificación de las necesidades de capacitación.
- Consolidación de la información obtenida de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo que hayan sido formulados, los cuales son la base para la estructuración del Plan Institucional de Capacitación.
- Elaboración del cronograma del Plan Institucional de Capacitación con base en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo aprobados.
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		PAGINAS: 15 de 16	



11 INDICADORES DE EVALUACION DEL PIC

Los siguientes son los indicadores que se utilizarán para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación y Formación – PIC.

Indicador	Índice
Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	No de actividades ejecutadas / No. de actividades planificadas
Funcionarios capacitados	No. de funcionarios capacitados / No. total de funcionarios
Inversión en capacitación por funcionario	Valor de capacitaciones ofrecidas / No. de funcionarios de la entidad

12 ANEXOS

En las páginas siguientes se presenta el Cronograma del PIC para la presente vigencia.

 	ALCALDIA MUNICIPAL BARANOA - ATLANTICO NIT No. 890112371-8	AÑO DEL FORMATO 2019	
		VERSION	02
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION AÑO 2019		PAGINAS: 16 de 16	

13 Anexo No. 1. Cronograma de Capacitación

Actividad	Público objetivo	Tipo de Actividad	Fecha programada	Presupuesto
Capacitación en Contratación Pública	Directivos, profesionales y técnicos con responsabilidades en procesos contractuales en la Entidad	Diplomado	Enero- Marzo de 2019	\$0
Gestión Documental y Archivo	Responsables de procesos de Gestión documental y archivo en la entidad.	Capacitación - Taller	Enero- Marzo de 2019	\$0
Nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Directivos, profesionales, técnicos y Personal de apoyo que laboran en la Alcaldía Municipal	Seminario Taller	Febrero - Marzo de 2019	2.000.000
Manejo del Estrés	Directivos, profesionales, técnicos y Personal de apoyo que laboran en la Alcaldía Municipal	Seminario	Mayo - Junio 2019	\$1.000.000
Atención al Cliente	Personal de apoyo que atiende a la ciudadanía que se acerca a las instalaciones de la Administración	Seminario	Mayo - Junio 2019	\$1.000.000
Presupuesto Publico	Directivos, profesionales, técnicos y Personal de apoyo que laboran en la Alcaldía Municipal	Seminario	Mayo-Julio 2019	\$1.000.000
Trabajo en equipo	Directivos, profesionales, técnicos y Personal de apoyo que laboran en la Alcaldía Municipal	Seminario	Agosto septiembre 2019	\$1.000.000
Clientologia	Personal de apoyo que atiende a la ciudadanía que se acerca a las instalaciones de la Administración	Seminario	Octubre 2019	\$1.000.000
Auditoría Interna	Jefe de Control Interno	Seminario	Julio - Diciembre de 2019	\$1.500.000
Tecnologías de la Información y la Comunicación TICS	Todos los funcionarios	Seminario	Julio - Diciembre de 2019	\$2.000.000
TOTAL				\$10.500.000