

	<p>ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6</p>		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 1 de 12

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



27 DE ENERO 2023

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6	
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:
		Página 2 de 12

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. GENERALIDADES DEL PLAN.....	5
1.1 OBJETIVO.....	5
1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
1.3 SOPORTE NORMATIVO	5
1.4 DEFINICIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN	6
1.5 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	7
2. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA GOBERNACIÓN DEL HUILA.....	8
2.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y PROGRAMA DE REINDUCCIÓN	8
2.2 RESPONSABLES.....	10
3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC	10
3.1 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	11
3.2 EJECUCIÓN.....	11
3.3 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.....	11

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 3 de 12

INTRODUCCIÓN

La Alcaldía del Municipio de Tesalia Huila, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en el Decreto 1567 de 1998, reglamentado parcialmente por el Decreto 1227 de 2005, normas hoy compiladas en el Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, y de conformidad con el artículo cuarto (4°) del Decreto 1567 de 1998 por medio del cual se define el concepto de capacitación en las entidades del sector público, el cual reza: “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.”

A su vez la ley 909 de 2004 vincula la capacitación de los empleados públicos con el desarrollo de competencias laborales, definiéndolas y estableciéndolas en el Decreto 2539 de 2005, concluyendo que la capacitación debe estar orientada al desarrollo de competencias para asumir los nuevos retos que impone el quehacer institucional, al igual que los personales tanto en el mediano, como en el largo plazo.

El aprendizaje para el desarrollo de competencias requiere la aplicación efectiva de métodos que centren la formación y la capacitación en el papel activo de los empleados públicos, en sus capacidades para el desempeño de sus funciones en la identificación de brechas en sus competencias, en sus aprendizajes previos, en la solución de problemas de prestación de los servicios de la entidad, entre otros.

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Revisó: Isnela Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6	
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:
		Página 4 de 12

Es de anotar, que en toda entidad del Estado Colombiano existe la responsabilidad de velar por la adecuada inversión de sus recursos, en especial por el recurso humano, pues es el funcionario el que hace las entidades con el desempeño de sus labores y asumiendo su carga laboral.

El Plan de Capacitación está concebido por la Alcaldía de Tesalia, como una política institucional, mediante la cual se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos, está orientado a fortalecer y potenciar las habilidades y destrezas, los valores y actitudes de los funcionarios para mejorar los niveles de competencia laboral, crecimiento y desarrollo personal.



Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6	
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:
		Página 5 de 12

1. GENERALIDADES DEL PLAN

1.1 OBJETIVO

Desarrollar las competencias laborales de los empleados públicos de la Alcaldía de Tesalia Huila con el fin de incrementar su capacidad individual y colectiva, promoviendo el desarrollo integral de los Empleados Públicos y contribuyendo al cumplimiento de los objetivos organizacionales trazados por la Administración en su Plan de Desarrollo “ Tesalia Productiva y Empresarial” para la vigencia 2020-2023.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Promover el desarrollo de competencias que permitan dar solución a problemas laborales.
- ✓ Mejorar la capacidad de trabajar en equipo a fin de lograr el desarrollo integral de los servidores públicos.
- ✓ Generar sentido de pertenencia hacia las metas institucionales de la Alcaldía de Tesalia.
- ✓ Afianzar el concepto de autonomía de la Institución y el sentido de lo público como una responsabilidad de los servidores públicos al servicio de la Entidad.
- ✓ Integrar a los servidores públicos en los espacios de participación y convivencia a través de las actividades culturales, lúdicas y recreativas.
- ✓ Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la Misión Institucional, así como de los cambios en las funciones de las dependencias o de los puestos de trabajo.

1.3 SOPORTE NORMATIVO

El Plan Institucional De Capacitación –PIC-, se encuentra sustentado por la normatividad que rige a las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los objetivos.

Constitución Política de Colombia de 1991: Artículos 48, 51, 52, 53, 54 y 57, en donde se consagra el derecho a la capacitación laboral así: “Es una obligación del

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Revisó: Isnela Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 6 de 12

Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998: Por la cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de septiembre 23 de 2004: Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 de abril 21 de 2005 (art. 65 y Ss.): Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.

Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, 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.

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

1.4 DEFINICIONES EN MATERIA DE CAPACITACIÓN

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto en la educación para el desarrollo y el trabajo humano, 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

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnela Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 7 de 12

capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (art. 4, Decreto 1567 de 1998).

Educación Formal: Es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, o conducente a grados y títulos.

La educación formal se organizará en tres (3) niveles:

El preescolar que comprenderá mínimo un grado obligatorio;

La educación básica en una duración de nueve (9) grados que se desarrollará en dos ciclos, la educación básica primaria de cinco (5) grados y la educación básica secundaria en cuatro (4) grados, y La educación media con una duración de dos (2) grados.

La educación formal en sus distintos niveles, tiene por objeto desarrollar en el educando conocimientos, habilidades, aptitudes y valores mediante los cuales las personas pueden fundamentar su desarrollo en forma permanente.” (Capítulo I, Artículos 10 y 11, Ley 115 de 1994).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: “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 en el artículo 11 de esta Ley.

La Educación para el trabajo y el desarrollo humano, se rige por los principios y fines generales de la educación establecidos en la presente Ley. Promueve el perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria.” (Capítulo 2, Artículos 36 y 37 de la Ley 115 de 1994).

1.5 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Revisó: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 8 de 12

La capacitación, en la Alcaldía de Tesalia Huila, deberá basarse en los siguientes principios de conformidad con lo dispuesto por el Decreto 1567 de 1998, a saber:

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.

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 con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

2. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA GOBERNACIÓN DEL HUILA.

La Alcaldía de Tesalia Huila a través de su Programa de Formación y Capacitación busca diseñar, programar y ejecutar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de aprendizaje y Desarrollo de competencias, que permitan mejorar el desempeño del funcionario y contribuir al logro de los objetivos institucionales y gestionar la cultura organizacional.

Por ello; el Plan Institucional de Capacitación se articula a las capacidades determinadas en la Alcaldía de Tesalia Huila, que orientan la cultura organizacional requerida y las cuales se describen a continuación.

2.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y que buscan desarrollar en él habilidades gerenciales y de servicio público al suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Revisó: Isnela Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6	
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:
		Página 9 de 12

El programa de inducción de la Alcaldía de Tesalia Huila tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Para el desarrollo de la Inducción, los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

- ✓ INFORMACIÓN INSTITUCIONAL (Misión, visión, Plan de desarrollo municipal, código de integridad, políticas y objetivos).
- ✓ ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL (Organigrama, equipo de gobierno y mapa de procesos)
- ✓ PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN, BIENESTAR SOCIAL (Según la normatividad vigente)
- ✓ SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG - SST)
- ✓ GESTIÓN DOCUMENTAL
- ✓ RÉGIMEN DISCIPLINARIO (Derechos, deberes, prohibiciones, faltas y sanciones, delitos
- ✓ **Contra la administración pública.**)
- ✓ OPERATIVIDAD Y HERRAMIENTAS DE MEJORA DEL SISTEMA DE GESTIÓN –MIPG
- ✓ PROCESO COMUNICACIONES OFICIALES
- ✓ CATALOGO DE SERVICIOS TIC
- ✓ FUNCIONES DEL CARGO A DESEMPEÑAR

Conceptos

Inducción: Es el proceso dirigido a iniciar al empleado público en su integración a la cultura organizacional, durante los cuatros meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento de la inducción por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Reinducción: Es el proceso dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en la Gobernación del Huila, la reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnela Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 10 de 12

años, en el momento que se produzcan cambios e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Los objetivos de

2.2 RESPONSABLES

La Secretaria de Gobierno quien hace las funciones de la Gestión del Talento Humano de la Gobernación del Huila, se encargará de consolidar los contenidos temáticos del programa de inducción (incluidos todos sus componentes: misional, inducción en el puesto de trabajo y reinducción), articulando y liderando la ejecución de las actividades del programa de Inducción y Reinducción, con el apoyo de los líderes de los diferentes procesos definidos dentro de la Institución.

La Inducción en el puesto de trabajo será una actividad de obligatorio cumplimiento, siendo ésta, responsabilidad del jefe funcional del empleado.

La ejecución del programa de formación y capacitación laboral en la Alcaldía de Tesalia Huila se llevará a cabo de acuerdo con la naturaleza, misión y visión desarrolladas a partir de sus particularidades en consonancia con el Plan de Desarrollo Institucional, al igual que el de Gestión de la Administración

3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

“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 de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad”.

3.1 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Al interior de la Alcaldía se dictarán charlas de intercambio de conocimiento y externamente se acudirá también a foros, conferencias, simposios, paneles, encuentros nacionales y locales, seminarios y seminarios talleres, cursos, y en general eventos de corta duración.

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Revisó: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 11 de 12

En el sitio de trabajo se adelantará instrucción, entrenamiento en el puesto de trabajo, soluciones de problemas y discusiones en grupo.

Se fomentará el aprendizaje individual a partir del aprendizaje a distancia, intercambios de conocimiento, apoyo de videos y lectura, entre otros.

3.2 EJECUCIÓN

La Secretaria de Gobierno, quien cumple funciones del proceso de Talento Humano de la Alcaldía de Tesalia del Huila, informa mediante comunicado interno a las diferentes Áreas la aprobación de las actividades, acciones a seguir.

En el caso de la ejecución de las actividades con facilitadores internos el responsable del Área de Gestión de Talento Humano trabajará directamente con el empleado de enlace asignado por el Área (comunicador), frente al cronograma y temas a desarrollar contenidos en la actividad de aprendizaje en equipo y realizará el respectivo seguimiento.

Para las actividades donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el Área responsable deberá formular la solicitud de contratación ante la Secretaria de Gobierno, quien dará la aprobación definitiva al trámite.

Una vez el proceso sea aprobado por las partes, corresponde al Área que formuló la necesidad de capacitación, considerar los términos de contratación correspondientes y adelantar los estudios, procedimientos y demás trámites.

3.3 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS RESPECTO A LA CAPACITACIÓN

Los servidores al servicio de la Alcaldía de Tesalia Huila, tienen las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo; Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.

Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.

Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.

Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnela Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	

	ALCALDIA MUNICIPAL DE TESALIA NIT.800097176-6		
Versión: 1	Código:	Fecha de aprobación:	Página 12 de 12

Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.



Proyecto: Ximena Galindo Lozada	Reviso: Isnelda Vargas Camacho	Aprobó: Aprobado mediante acta N° 001 del Comité institucional de Gestión y Desempeño - MIPG
Cargo: Contratista	Cargo: Secretaria de Gobierno	
Firma:	Firma:	