

ALCALDIA MUNICIPAL DE CANDELARIA



Sistema de Gestión de Calidad

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC-2019

Versión 9

Código: 54-PGA-PL-01

Proceso: Gestión Administrativa – PGA

Enero 2019

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 2 de 18

1. INTRODUCCION

Teniendo en cuenta la normatividad legal vigente, que enmarca el proceso de Talento Humano, específicamente en lo que respecta a la formación y capacitación se establece el presente Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2019.

Este documento, responde a la premisa, contar con un Talento Humano, capacitado, competente, motivado y trabajando en equipo, estos son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan el logro de los objetivos organizacionales, los cuales llevan a la satisfacción de la Misión y el alcance de la Visión Institucional.

Así mismo, la esencia de un Talento Humano motivado está en cómo significa y vivencia las relaciones individuales e institucionales que tiene en el desarrollo de sus funciones; en la confianza, respeto y consideración que la organización les prodigue diariamente. Como también propiciar un clima organizacional armónico, con interacciones sanas en su interior, lo cual facilita el cumplimiento de las funciones de cada persona que hace parte de la Entidad.

Tales premisas conducen a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos fundamentales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones (Cultura Organizacional), direccionado a la optimización de los servicios brindados que no es más que la comunidad de un Municipio como Candelaria. En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación en el área del Desarrollo del Talento Humano y mejora en la calidad del servicio al cliente (interno y externo).

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación va dirigido a: Los empleados inscritos en Carrera Administrativa, de libre nombramiento y remoción, de elección popular (alcalde) los cuales tendrán derecho a participar en cualquier actividad de capacitación que hace parte del Plan Institucional de Capacitación.

Los empleados en provisionalidad se beneficiarán de los programas de inducción/reinducción, adiestramiento en el puesto de trabajo. En general este plan aplica para todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Candelaria, concibiendo que la capacitación es una herramienta que coadyuva a la generación de resultados benéficos para la comunidad de Candelaria y los incentivos facilitan la creación de un clima organizacional satisfactorio.

3. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

3.1 OBJETIVO GENERAL.

Disminuir la brecha de competencias laborales y comportamentales detectadas en los resultados del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral de la vigencia anterior y en los requerimientos emanados de las necesidades de formación y capacitación expresados por los funcionarios para el fortalecimiento de sus competencias laborales y comportamentales reforzando conductas éticas que nos

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 3 de 18

permitan generar la eficacia de los servicios que se prestan y la confianza ciudadana a través del mejoramiento continuo y el aprendizaje organizacional.

3.1.1 Objetivos Específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las Dependencias que aportan a cada uno de los procesos de la Alcaldía de Candelaria.
- Promover el desarrollo integral del Talento Humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la Alcaldía de Candelaria.
- 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 a la disminución de brechas de competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales del DAFP) en cada uno de los servidores.
- Las actividades de Inducción, tienen por objeto iniciar al funcionario 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.
- Las actividades de Reinducción están dirigidas a 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 funcionarios con respecto al DAFP.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- Mejorar el desempeño de los servidores públicos de la Alcaldía de Candelaria.

4. DEFINICIONES

- **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

	MUNICIPIO DE CANELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 4 de 18

contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

- **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.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

- **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 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

- **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 No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano).** Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

- **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.

- **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. Se estructura con base en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo de la Entidad.

- **Proyectos de Aprendizaje en Equipo.** Los PAE deben agruparse por áreas, procesos o niveles jerárquicos de las entidades y se priorizan teniendo en cuenta su pertinencia con las prioridades definidas en el “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias” y su posible impacto en el mejoramiento de los servicios de la entidad.

5. NORMATIVIDAD

- **Decreto 1567 de agosto 5/1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Artículo 4.

	MUNICIPIO DE CANELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 5 de 18

- **Decreto No. 682 de abril 16 /2001.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

- **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, Artículo 36.

- **Decreto 1227 de abril 21/ 2005.** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - Ley 1567 de 1998. Título V Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos Capítulo I, Sistema nacional de Capacitación. Artículo 65, Artículo 66, Artículo 68.

- **Ley 1064 de Julio 26/2006.** 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. Artículo 1.

- **Decreto 4665 de noviembre 29/ 2007.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

- **Resolución 440 de noviembre/2008.** Por medio de la cual se **REVOCA** la calificación obtenida en el análisis de antecedentes, el acto administrativo mediante el cual se resolvió una reclamación contra la prueba de análisis de antecedentes y en su lugar se le asigna a la concursante nueva puntuación.

- **Resolución 390 de 2017.** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

- **Decreto 1499 DE 2017:** Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015

- **Decreto 815 de 2018:** Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único reglamento del sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos.

6.GENERALIDADES

6.1 METAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Siendo el Propósito central del Plan Institucional de Capacitación, implementar estrategias y actividades que permitan incrementar la Eficiencia, Eficacia y la Efectividad Institucional, disminuyendo brechas de competencias, en pro de alcanzar los objetivos organizacionales, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Capacitar a los funcionarios de Carrera Administrativa, de libre nombramiento y remoción, personas que hacen parte de la Alcaldía por medio de contratos de prestación de servicios (Temática relacionada con Modelo Integrado de Planeación y Gestión) y a Empleados provisionales (Entrenamiento en el puesto de trabajo e Inducción).

	MUNICIPIO DE CANELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 6 de 18

- Elevar el nivel de desempeño de los funcionarios y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la Entidad.
- Mantener y fortalecer la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo y un ambiente seguro, lleva a actitudes y comportamientos acordes con las necesidades institucionales.
- Mejorar la interacción entre los funcionarios y con ello, elevar el interés por optimizar la calidad del servicio prestado.
- Generar conductas positivas y mejoras en el clima organizacional, la calidad y, con ello, a elevar la ética laboral.
- Contar con funcionarios actualizados tanto en la normatividad, conocimientos y avances tecnológicos que permitan el cumplimiento de las funciones de manera efectiva.

6.2. METODOLOGÍA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La Secretaría de Desarrollo Administrativo con el fin de dar viabilidad a la implementación del Plan Institucional de Capacitación, envió a cada Dependencia el Formato 54-PGA-FT-405 Registro de Necesidades para el Plan Institucional de Capacitación, el cual es diligenciado por los funcionarios inscritos en Carrera Administrativa con el fin de determinar las competencias en las cuales presentan brechas, además de en cuáles son los temas de interés para cada servidor público.

6.3 ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

Alianzas, convenios u contratos con empresas públicas o privadas (Universidades, SENA, ESAP, otros) de oferten la capacitación, seminario, curso o taller manera presencial o Virtual en el trascurso del año 2019.

6.4 FORMAS DE CAPACITACIÓN

6.4.1 Presencial. Se realizarán actividades de capacitación de diversas características, como lo son las conferencias, talleres, seminarios taller, disertaciones, cursos, las cuales serán seleccionadas de acuerdo a las temáticas y la población objetivo.

6.4.2 Capacitación con Apoyo de otras Entidades. Entidades públicas como el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de la Administración Pública (ESAP), para llevar a cabo su principal actividad misional realizan importantes capacitaciones que tienen que ver con temáticas relacionadas con la Administración Pública.

6.4.3 Capacitaciones con Funcionarios de la Alcaldía. Se programa capacitaciones dirigidas por funcionarios con personas que por su desempeño, experiencia y formación permitan multiplicar sus conocimientos a personas que hagan parte de sus procesos, privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis a la praxis y en el aprendizaje basado en problemas.

	MUNICIPIO DE CANELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 7 de 18

Este Plan Institucional de Capacitación, contará adicionalmente con un proceso de Inducción y Reinducción dirigido a facilitar y a fortalecer la integración del empleo a la cultura organizacional y de servicio público, además reorientarlo en virtud de los cambios producidos en la Administración Pública.

6.4.4 Capacitación a través de Contratación con una Entidad u Organización, en temas como: mejoramiento del clima organizacional, solución de conflictos, mecanismo de comunicación efectiva, herramientas para el mejoramiento del Stress laboral, etc.

6.4.5 Virtual. Con entidades u organizaciones como el SENA, Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Universidad Nacional de Colombia (UNAL) Universidad Externado de Colombia entre otros, que oferten esta capacitación de manera virtual con el manejo de una plataforma, previa actualización de equipos de la administración y cada funcionario pueda recibirla en su puesto de trabajo.

6.5 TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN.

6.5.1 Tipos de Capacitación

- **Inductiva.** Proceso dirigido a iniciar a la persona que ingresa a la Entidad en su integración a la cultura organizacional.

- **Re-inductiva.** Está dirigida a reorientar la integración de la persona que hace parte de la entidad a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de las funciones relacionadas con el Manual de Funciones.

- **Preventiva.** Esta tiene por objeto la preparación de los funcionarios para enfrentar con éxitos la adopción de nuevas metodologías de trabajo, normativas, cambios tecnológicos o la utilización de nuevos equipos técnicos, llevándose a cabo en estrecha relación con el proceso de desarrollo institucional.

- **Correctiva.** Está orientada a disminuir brechas de competencias (laborales y comportamentales). En tal sentido, su fuente original de información es la evaluación de desempeño laboral, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades de capacitación dirigidos a identificar y determinar cuales son proclives al reforzamiento y mejoramiento por medio de la implementación de actividades de capacitación y formación.

6.5.2 Modalidades de Capacitación. Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- **Formación.** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

- **Actualización.** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivado de avances tecnológicos, científicos, normativos en una determinada actividad.

- **Especialización:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada en el desempeño de Funciones, con el fin de potencializar el desempeño.

	MUNICIPIO DE CANELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 8 de 18

6.5.3 Niveles de Capacitación. Tanto en los tipos como las modalidades, la capacitación se orientará en los siguientes niveles:

- **Nivel Básico.** El objetivo es proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales para el desempeño de las funciones.
- **Nivel Intermedio.** El objetivo es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especificidad en el desempeño de funciones.
- **Nivel Avanzado.** El objetivo es desarrollar habilidades a las personas que hacen parte de la Administración Municipal y ocupan cargos de alta responsabilidad.

6.6 ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS DE LA CAPACITACION

En la ejecución del plan se plantean varias estrategias pedagógicas que fortalecerán las actividades, permitirán una mayor apropiación y posibilitarán mayor integración de los funcionarios entre sí y con las temáticas.

- Talleres para aprender a aprender, la metodología del taller es muy participativa, y permite que los participantes expresen, compartan y trabajen las temáticas.
- Participación en seminarios y conferencias. Estos son orientados por uno o varios conferencistas y tienen una finalidad formativa, educativa y de proporción de información que generalmente amplía el conocimiento, agrega información y actualiza la información existente.
- Actividades lúdicas que permitan estrechar vínculos y faciliten la recreación y el esparcimiento como estrategia de aprendizaje.
- Actividades de socialización que pretenden que cuando un funcionario adquiera un conocimiento porque asistió a una capacitación pueda multiplicarlo con los funcionarios inmediatos de su dependencia ya sea de forma verbal a través de una reunión o de forma escrita a manera de socialización resumen de la actividad.

6.7 ACTIVIDADES A DESARROLLAR EN EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

Para la planeación, programación y desarrollo de las actividades de capacitación para la vigencia 2019, se tomó como información base la resultante obtenida del diligenciamiento del Formato 54-PGQ-FT-405 Registro de Necesidades Para el Plan Institucional de Capacitación, el cual fue diligenciado por los funcionarios con derecho a ser impactados por la capacitación.

Estas actividades de capacitación están centradas en el fortalecimiento de Competencias tanto laborales como comportamentales de los funcionarios. Teniendo en cuenta la información arrojada de los formularios gestionados y entregados, se ejecutarán actividades de capacitación tendientes a abordar las necesidades de capacitación que arrojó como resultante revisión de los formatos diligenciados y entregados a la Secretaría de Desarrollo Administrativo, al igual que el análisis de los resultados de la Evaluación de Desempeño Laboral, vigencia 2018:



MUNICIPIO DE CANELARIA
PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN PIC 2018

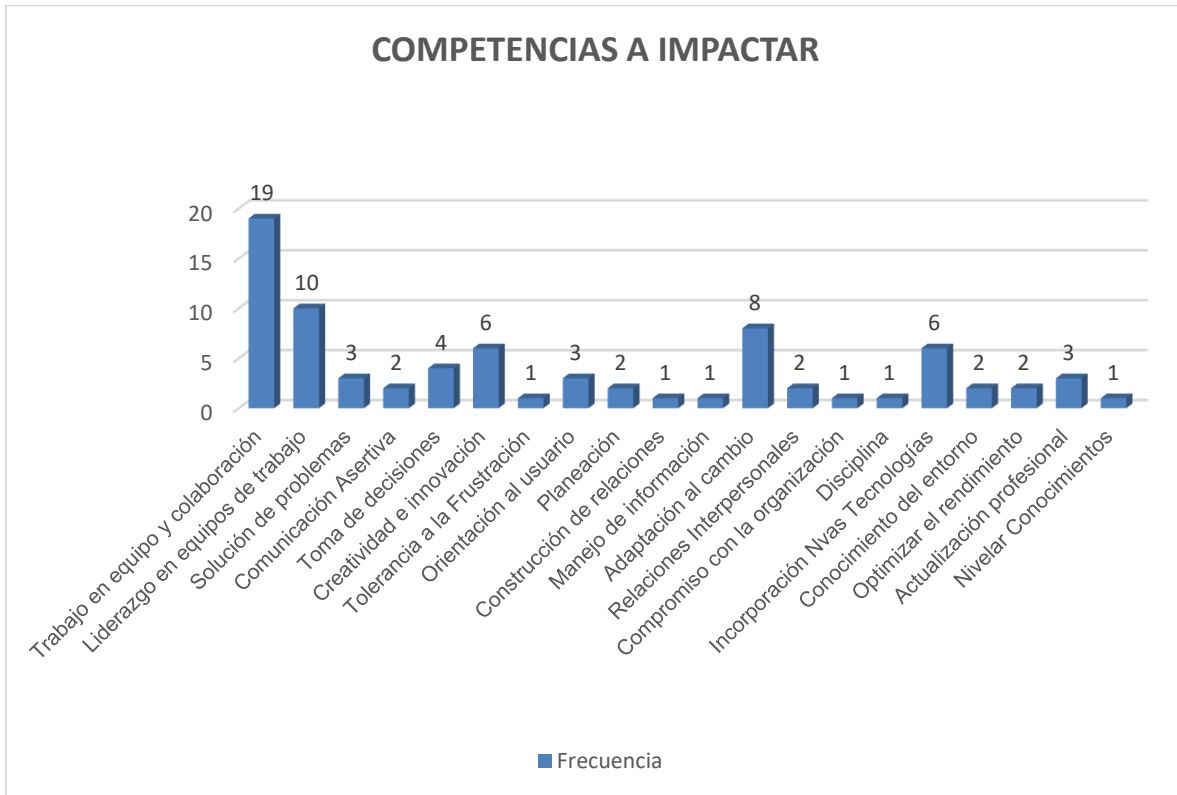
Código: 54-PGA-PLA-01

Fecha: 24-enero-2019

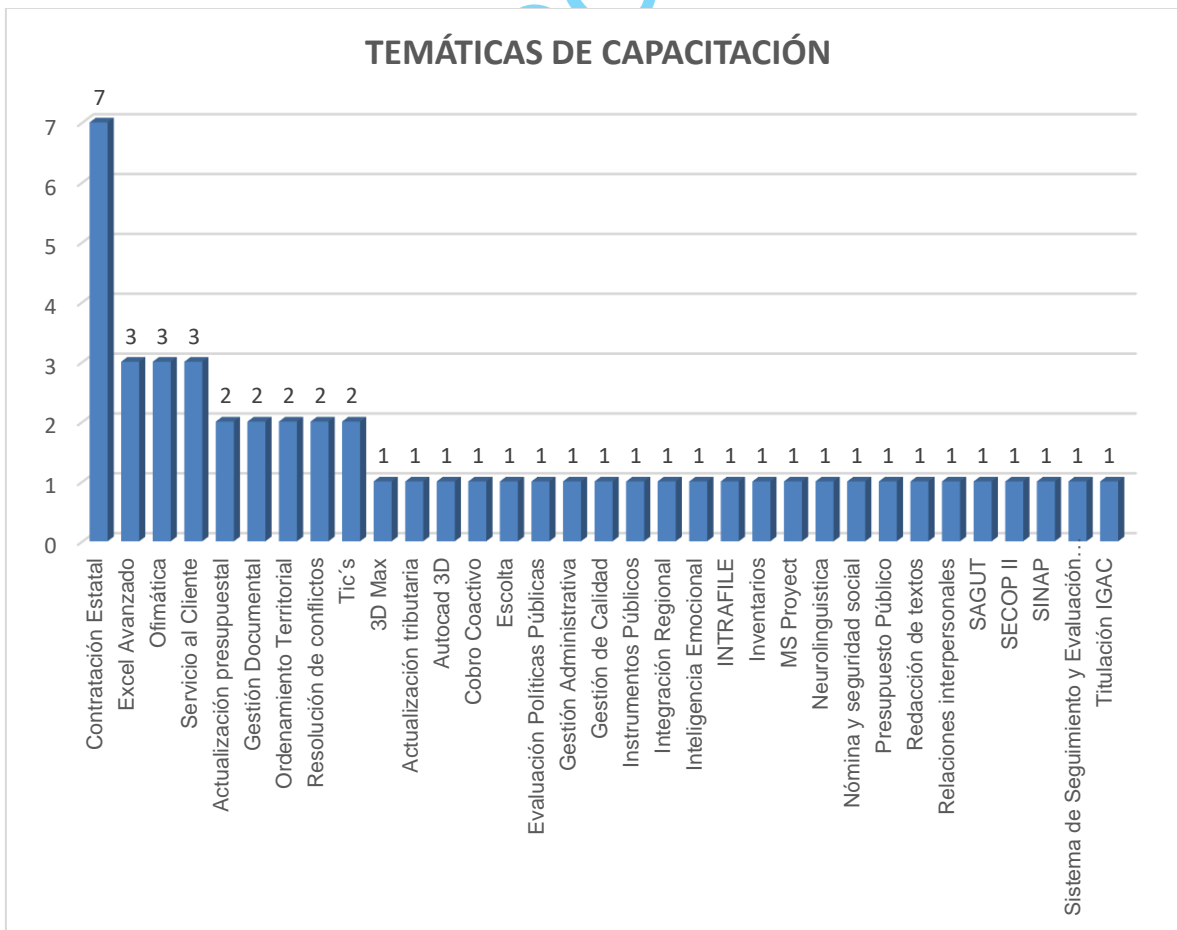
Versión: 9

Página 9 de 18

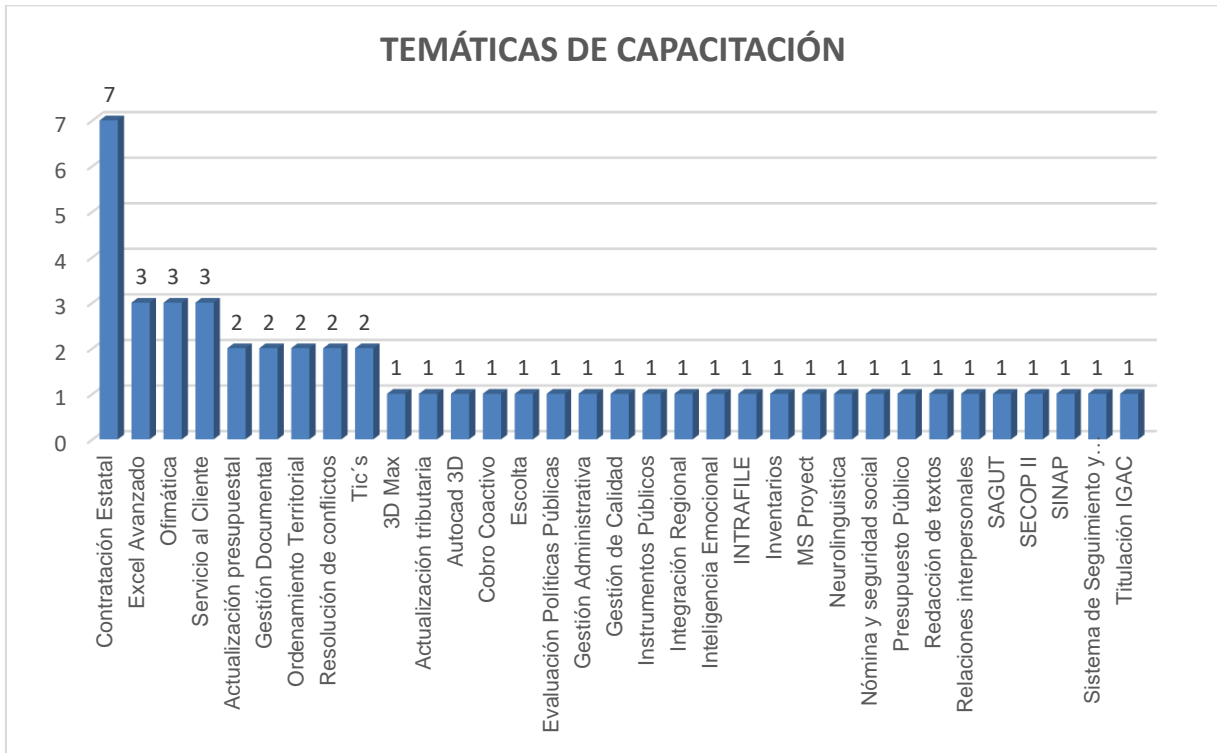
6.7.1 Competencias a Impactar



6.7.2 Temáticas de Capacitación



6.7.3 Actividades de Formación Superior



7. PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

El proyecto de aprendizaje en equipo comprende un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

El proyecto de aprendizaje se concreta en un plan de acción, en el que se formulan las actividades de formación y capacitación necesarias, se establecen actividades para buscar, procesar y analizar información en equipo y se acuerdan mecanismos de evaluación. El proyecto de aprendizaje surge de un problema, dificultad o desafío que enfrenta un grupo de empleados para obtener resultados laborales o enfrentar retos que se presenten para mejorar el servicio o producto.

Para esta vigencia seguirán ejecutándose los siguientes Equipos:

- Gestores de Calidad
- Gestión Documental
- Proyectos

En la tabla que se presenta a continuación se registran las particularidades de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo:

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 11 de 18

PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO			
DEPENDENCIA	NOMBRE DEL PROYECTO	OBJETIVO DEL PROYECTO	HORAS
Secretaría de Desarrollo Administrativo	Fortalecimiento del liderazgo y compromiso de los gestores del Sistema de Gestión de Calidad como agentes de cambio para el cumplimiento de las metas organizacionales.	Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	4 horas mensuales
Secretaría de Desarrollo Administrativo	Equipo para apoyar la operatividad del Sistema de Gestión Documental	Capacitar al equipo el cual se conformó mediante Resolución No. 411 de fecha 30 de junio de 2017, con el fin de contar con un líder en cada Dependencia para que esa persona sea multiplicadora de las directrices que se les exponga en cuanto a la Normatividad archivista vigente.	4 horas mensuales
Departamento Administrativo de Planeación e Informática	Fortalecimiento de capacidades institucionales para presentación de proyectos de inversión pública.	Gestionar y dirigir la capacitación en todos los temas referentes al ciclo del proyecto de inversión pública. (Planeación, Programación, Ejecución, Evaluación)	6 horas mensuales

9. TEMATICAS MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)

9.1 INTEGRACIÓN CULTURAL

Al hablar de diversidad e integración cultural en las organizaciones, hacemos referencia a ver cuán polarizada está, en cuestiones de sexo, edad, religión, raza, o ideologías políticas entre sus colaboradores. Cuanto mayor sea la diversidad cultural dentro de una organización, mayor competitividad tendrá la misma, ya que podrá abarcar las mismas problemáticas con diferentes puntos de vista.

En las organizaciones, la diversidad implica transformación e innovación, nuevas ideas, en un contexto de globalización, donde para poder abarcar la inmensa expansión de mercado que atraviesan las organizaciones gracias a las tecnologías de la información. Ser diversos culturalmente también aporta una mayor llegada a los distintos clientes y a la comunidad.

La toma de decisiones también se vuelve más eficiente al extender la diversidad en las organizaciones, ya que, a mayor cantidad de puntos de vista, mayores alternativas y posibilidades tendrán las organizaciones al momento de tomar una decisión.

En este tema, se solicitará el apoyo de la Secretaría de Desarrollo Social y Programas Especiales, quien es la competente en temáticas relacionadas con aspectos de índole cultural en poblaciones como Afrodescendientes, LGTBI, Adultos Mayores entre otras poblaciones.

9.2 BUEN GOBIERNO

Este aspecto es clave para la implementación de las políticas que mejoran la calidad de vida en la sociedad. Que una administración concentre esfuerzos en fortalecerse internamente aumenta la legitimidad del gobierno y la confianza de los ciudadanos en el Estado. La construcción de una cultura de Buen Gobierno es un reto que trasciende al mismo Estado pues involucra a todos los actores de la sociedad.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 12 de 18

En relación con lo anterior y de fortalecer una cultura organizacional centrada en generar confianza en la ciudadanía, se realizarán sesiones de trabajo, capacitación y actividades de socialización, centradas en la actualización del Código de Ética y la articulación con el Código de Integridad, en estas actividades participaran la totalidad de las personas que hacen parte de la Alcaldía de Candelaria.

9.3 DERECHOS HUMANOS

La dinámica de las organizaciones está determinada por la normatividad interna y externa a ella. Los derechos humanos forman parte de este sistema de normas, y las organizaciones constituyen un espacio donde ellos son exigibles. La vulneración de estos derechos tiene implicaciones negativas sobre las personas, las organizaciones y la sociedad. Este aspecto, es de abordar en las Entidades del Estado, teniendo en cuenta ante todo sus principales características:

- Los derechos humanos son universales, lo que permite que todo ser humano sin excepción alguna tenga acceso a ellos.
- Los derechos humanos son normas jurídicas que deben ser protegidas y respetadas por los Estados. Y si los Estados no los reconocen, se les puede exigir que lo hagan porque los derechos son innatos al individuo desde el momento de su nacimiento.
- Los derechos humanos son indivisibles. Cada uno de ellos va unido al resto de tal modo que negarse a reconocer uno o privarnos de él, pondría en peligro el mantenimiento del resto de derechos humanos que nos corresponde.
- Los derechos humanos hacen iguales y libres a todo ser humano desde el momento de su nacimiento.
- Los derechos humanos no se pueden violar, ir contra ellos supone atacar la dignidad humana.
- Son irrenunciables e inalienables, dado que ningún ser humano puede renunciar a ellos ni transferirlos.

Teniendo en cuenta lo anterior valorando la importancia del respeto de los Derechos Humanos, se realizarán actividades tendientes a socializar la Declaración Universal de Derechos Humanos.

9.4 SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL

La sostenibilidad ambiental es el equilibrio que se genera a través de la relación armónica entre la sociedad y la naturaleza que lo rodea y de la cual es parte. Esta implica lograr resultados de desarrollo sin amenazar las fuentes de nuestros recursos naturales y sin comprometer los de las futuras generaciones. En ese sentido, es importante considerar que el aspecto ambiental, más allá de tratarse de un área concreta del desarrollo humano, es en realidad el eje de cualquier forma de desarrollo a la que queramos aspirar.

En ese sentido, es fundamental definir algunas responsabilidades que deben ser puestas en práctica de manera simultánea por los distintos actores de la sociedad:

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 13 de 18

- Las personas: toma de conciencia y control de los hábitos de consumo que impactan (o pueden impactar) negativamente a la naturaleza e incluso a nosotros mismos.

- Las instituciones base como el hogar y la escuela: ambas instituciones, como espacios de formación, tienen la misión de ser despertar el interés y respeto por la vida y la naturaleza; de ahí que la formación de la conciencia ambiental sea una de sus principales labores y aportes para conseguir el equilibrio ambiental.

- La comunidad y los medios de comunicación social informan, educan y pueden generar reflexión y conciencia en la gente, por eso deben fortalecer los mensajes dados desde el hogar y las escuelas con el fin de crear un frente común que sostenga las prácticas ambientales positivas. Así, no sólo deben promover el cumplimiento de las mismas, sino también la creación de nuevas y mejores formas a partir de las cuales los seres humanos podamos relacionarnos con nuestro planeta.

- La comunidad científica brinda conocimientos, herramientas y crea tecnologías que deben ser útiles para procurar sostenibilidad ambiental, tanto desde la ciudadanía como en materia de políticas ambientales.

- Las autoridades y el Estado: debe existir voluntad y decisión política para que las condiciones relacionadas al uso y cuidado de los recursos naturales se respeten y se valoren.

- El Estado debe promover investigación, a través de proyectos y programas del Estado y con la participación de la empresa privada, que sirva de insumo para tomar decisiones acertadas que prioricen la atención a los sectores y localidades más vulnerables del país. Se requieren pautas e indicadores de medición del impacto ambiental, para incorporar el eje ambiental como un criterio transversal a toda propuesta de proyectos públicos o privados a nivel local y regional.

- El Estado debe promover el fortalecimiento de capacidades locales de adaptación, la valoración del conocimiento ancestral y la articulación de esfuerzos y mecanismos de reconocimiento de las buenas prácticas ambientales. El Estado debe fortalecer una política de gestión ambiental a través de programas de prevención y educación ambiental en todo el territorio nacional y en sus distintos niveles de gobierno (local, regional y central).

- Las empresas deben tener una cultura de respeto al medio ambiente. Deben cumplir normas o buenas prácticas ambientales como parte de programas de responsabilidad social que incluyan, además de a la comunidad y los trabajadores, al medio ambiente. Para ello, pueden promover, por ejemplo, prácticas económicas ecoeficientes.

En este aspecto, se contará con la asesoría de la Secretaría de Medio Ambiente y desarrollo económico y Candelaseo, para la planeación y ejecución de actividades que favorezcan y fortalezcan la conciencia ambiental al interior de la Entidad.

10. CONTROLES EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Las dependencias involucradas en el Proceso deberán realizar las siguientes actividades de control.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 14 de 18

- Corroborar que las capacitaciones estén enmarcadas en la Política de Gestión del Conocimiento.
- Comprobar que la capacitación solicitada se enmarca dentro de las necesidades institucionales y se encuentran establecidas en el Plan Institucional de Capacitación o sea complementaria.
- Comprobar que los participantes de las actividades de capacitación presentan copia del diploma, título o certificado de asistencia y aprobación.
- Verificar que el funcionario realiza la exposición sobre el conocimiento adquirido, ante el equipo de trabajo del área a la que pertenece y entrega el material correspondiente para ser multiplicado a través de otra capacitación o socialización de dicha información con listados de asistencia y copia de material que va a socializar (fotocopias, presentación en Power Point, video, conferencia, etc.)

10.1 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación del Plan de Institucional de Capacitación (PIC) será un proceso amplio y global, en el que al abordaje cuantitativo se agregan técnicas cualitativas.

CRITERIOS	ASPECTOS EVALUADOS	INDICADORES
Eficacia	Desvío y análisis de causas posibles	Índice de realización: $\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades programadas}}$
Conformidad	De las líneas de acción con la normatividad vigente y con las pautas metodológica para la capacitación y la evaluación en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.	El diseño del Plan Institucional de Capacitación sigue las orientaciones planteadas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Pertinencia	De las orientaciones del Plan Institucional de Capacitación con la Visión, Misión, acciones, estrategias organizacionales y proyectos de la Alcaldía Municipal.	Las líneas de trabajo en capacitación son consistentes con las necesidades de capacitación diagnosticadas.
Coherencia	Entre los objetivos generales de la capacitación, las líneas de trabajo, las etapas, la asignación de responsabilidad.	Los distintos componentes del Plan Institucional de Capacitación mantienen una secuencia lógica.
Sustentabilidad	Del propósito global del plan institucional de capacitación con la estrategia general de la Alcaldía de Candelaria.	Legitimidad del Plan Institucional de Capacitación según la participación de funcionarios y Directivos. Los Logros esperados del Plan Institucional de Capacitación, en sus distintas etapas (Diagnóstico, ejecución, evaluación) son coherentes con los recursos con que cuenta la Administración Municipal.
Inclusión	Progresiva inclusión de la totalidad de las personas que hacen parte de la Alcaldía.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios participantes en actividades de capacitación}}{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Administración Municipal}}$
Eficiencia	Grado de cumplimiento de las previsiones planificadas, en tiempo y forma. Resultados alcanzados, desvíos en la utilización de recursos, análisis de causas posibles.	Porcentaje de Ausentismo $\frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios participantes en actividades de capacitación}}{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios de la Administración Municipal}}$
		Porcentaje de deserción $\frac{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que culminan con éxito las actividades de capacitación}}{\text{N}^\circ \text{ de funcionarios que iniciaron las actividades de capacitación}}$
		Costo Capacitación por Funcionario $\frac{\text{Gasto total capacitaciones}}{\text{Total de funcionarios capacitados}}$

	MUNICIPIO DE CANELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 15 de 18

10.2 OBLIGACIONES DEL FUNCIONARIO BENEFICIADO CON PROGRAMAS DE 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;
- 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.

10.3 OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL PARA CON EL FUNCIONARIO BENEFICIADO CON EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

- Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;
- Formular el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;
- Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;
- Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;
- Evaluar el impacto del plan de capacitación, adoptando y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados;
- Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de su Talento Humano o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad.
- Diseñar los programas de Inducción y de Reinducción e impartirlos a las personas que hacen parte de la Entidad.

11. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Teniendo en cuenta que Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 16 de 18

responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, la Pontificia Universidad Javeriana, realizó la validación de una batería de instrumentos, de evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Según la valoración efectuada en la Alcaldía de Candelaria las acciones de intervención que se deben adaptar de acuerdo a los resultados obtenidos y las políticas de la Alcaldía de Candelaria, las cuales deben abordar tres dimensiones:

- Condiciones Intralaborales
- Condiciones Extralaborales
- Condiciones Individuales

Las temáticas que se implementarán para intervenir el diagnóstico realizado por el área de Salud Ocupacional, son las siguientes:

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	TEMARIO	NORMATIVIDAD
Divulgación Sistema de Gestión Seguridad Salud Trabajo	Política SG SST Objetivos y Metas SG SST	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
SG-SST	Política SG SST, Objetivos y Metas SG SST, Reglamento de H y S, Política de no alcohol y tabaquismo, Misión, visión, políticas SST, Objetivos y metas, Política de no consumo de sustancias psicoactivas, Funcionamiento del COPASST, procedimiento de trabajo seguro, derechos y deberes, generalidades del sistema de gestión.	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Ruta de Reporte de Accidente e incidente	Ruta a seguir en caso de que suceda un accidente	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Utilización de EPP	Importancia de la utilización de los EPP - cuál es el EPP requerido de acuerdo al tipo de labor a realizar	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Sensibilización de reconocimiento de formato de auto reporte de Salud, Reporte de incidentes, actos inseguros y/o Condiciones peligrosas	Herramientas para facilita el auto reporte de Salud, Reporte de incidentes, actos inseguros y/o Condiciones peligrosas	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Manejo de Extintores	Tipos de Extintores - Uso de extintores manuales de extintores manuales y evacuación.	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Primeros Auxilios	Conservar la vida. Evitar complicaciones físicas y psicológicas. Ayudar a la recuperación. Asegurar el traslado de los accidentados a un centro asistencial.	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Ley 1010 de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Ley 1010 de 2006
Liderazgo para Altos mandos	Liderazgo Efectivo, liderazgo empresarial	Resolución 2646 de 2008
Responsabilidad civil, penal y organizacional	Tipos de Responsabilidad (Civil, Laboral, penal, Administrativa).	Ley 1010 de 2006

	MUNICIPIO DE CANELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2018	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 24-enero-2019
		Versión: 9
		Página 17 de 18

PESV	Responsabilidad civil y penal sobre seguridad vial. Estado en el que deben estar los vehículos, mantenimiento, Normatividad que aplica según el caso.	Ley 769 de 2002, Decreto 1079 de 2015, Ley 1503 de 2011, Decreto 2851 del 6 de 2013, Resolución 1565 de 2014, Decreto 1906 de 2015, Resolución 1231 2016, Decreto 1310 10 de 2016, Ley 1562 de 2012, Decreto 1443 Julio 31 de 2014, Decreto 1072 de 2015
Riesgos biológicos	Uso adecuado de los EPP Residuos peligrosos Protocolos de bioseguridad Manejo de residuos	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Hábitos de Vida Saludable	Actividad física, adecuados hábitos alimentarios y prevención de factores de riesgo	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Autocuidado	Normas de bioseguridad, en busca del bienestar físico y mental, Conocimiento, Motivación y habilidades.	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Accidentes de tránsito	Normas de tránsito, los daños que pueden ser ocasionados mediante automotores	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Trabajo seguro en alturas	Normatividad, identificación de peligros e implementación de medidas de control en trabajo en alturas.	Resolución 1409 de 2012
Riesgo Ergonómico	Buenas posturas, pausas activas, mobiliario adecuado, como disminución de riesgo de lesiones y accidentes. Higiene postural	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Riesgo Químico	Uso adecuado de EPP - Principales peligros y técnicas seguras para el manejo, transporte y almacenamiento de sustancias peligrosas.	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Riesgo publico	Tipos de riesgos a los que se está expuesto. Como generar en las personas un cambio de actitud frente al riesgo y un comportamiento de autocuidado. Comunicación efectiva y asertiva.	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Orden, aseo y mantenimiento	Higiene personal y postural. Como lograra un ambiente de trabajo adecuado para lograr el bienestar de las personas. Salud y eficiencia personal. Seguridad y eficiencia. Reducción de costos. Conservación del medio ambiente	Decreto 1072 de 2015, Resolución 1111 de 2017
Comunicación asertiva	La comunicación asertiva es clave para lograr el éxito en la vida.	Resolución 2646 de 2008
Control del Estrés	Manejo y control del stress. consecuencias y recomendaciones para el control y manejo del estrés	Resolución 2646 de 2008
Expresión del sentimiento	Como reconocer los sentimientos y pensamientos propios, teniendo la sensibilidad y la empatía para identificar los ajenos y de esa manera dirigirlos y expresarlos sanamente.	Resolución 2646 de 2008

12. FORMATOS

- 54-PGA-FT- 405 Registro de Necesidades para el Plan Institucional de Capacitación.

CONTROL DE APROBACION DE CAMBIOS				
	Nombre	Cargo	Firma	Fecha
Elaboró	Mauricio Domínguez Fajardo	Profesional Apoyo Psicología Organizacional		27/12/2018
Revisó	Héctor Carlos Rodríguez Trujillo	Profesional Apoyo Calidad		28/12/2018
Aprobó	Gloria Ruby Pulgarín	Secretaria de Desarrollo Administrativo		29/01/2019



MUNICIPIO DE CANDELARIA
PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN PIC 2018

Código: 54-PGA-PLA-01

Fecha: 24-enero-2019

Versión: 9

Página 18 de 18

DESCRIPCION Y VERSIONES DE LOS CAMBIOS

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1	2010	Documento original 2010	Líder del Proceso
2	19/12/2012	Se aprobó por Calidad y se agregó pie de página de control de cambios 2012	Líder del Proceso
3	06/05/2013	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2013	Líder del Proceso
4	21/03/2014	Actualización del PIC con base en resultados en base de la evaluación del desempeño e informe del jefe de cada dependencia 2014	Líder del Proceso
5	12/06/2015	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2015.	Líder del Proceso
6	09/11/2016	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2016.	Líder del Proceso
7	09/10/2017	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2017.	Líder del Proceso
8	19/04/2018	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2018.	Líder del Proceso
9	29/01/2019	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2019.	Líder del Proceso

COPIA NO CONTROLADA