



ALCALDÍA DE
LAVEGA
CUNDINAMARCA NIT: 800073475-1

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

ALCALDIA MUNICIPAL DE LA VEGA CUNDINAMARCA 2020



OBJETIVOS

OBJETIVO DE CAPACITACIÓN

En concordancia con la normatividad legal vigente relacionada con el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los servidores públicos, la Alcaldía Municipal de la Vega Cundinamarca, atiende el concepto de capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, dirigidos a prolongar y 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 de la administración municipal, a la mejor prestación de servicios a la comunidad cundinamarquesa, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

OBJETIVO DE INDUCCIÓN:

- Familiarizar al nuevo Servidor Público con la estructura y los lineamientos estratégicos de la Alcaldía Municipal de la Vega Cundinamarca (principios y valores institucionales, misión, visión, políticas de gestión, de SST, de riesgos, y de seguridad informática, entre otras), vinculando al servidor público en el sistema de valores institucionales; instruir sobre sus responsabilidades, deberes y derechos, integrarlo con sus compañeros para que haga parte del equipo de trabajo y facilitar el proceso de integración a la cultura organizacional.

OBJETIVO DE REINDUCCION:

- Reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la administración municipal, en el área donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que pertenezca; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores.

LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS Y CONCEPTUALES

LINEAMIENTOS PEDAGOGICOS:



El plan Nacional de Formación y Capacitación, establece los siguientes lineamientos pedagógicos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación:

La Educación Basada en problemas: A partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para obtener resultados individual y grupalmente.

Proyecto de Aprendizaje en equipo: Que debe recoger las dificultades más significativas de los servidores públicos, de acuerdo a problemas o inquietudes, el equipo se traza unos objetivos de aprendizaje. Los Proyectos de Aprendizaje por Equipos son grupos o equipos conformado por personas con diferentes experiencias, que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos.

El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos.

Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES:

La política de formación y capacitación fijó los siguientes lineamientos conceptuales:

Existencia de una dimensión territorial y Nacional en la política de Formación y Capacitación: Modernización y mejoramiento de la gestión empresarial.

Profesionalización del Empleo: Garantizar que los funcionarios posean una serie de atributos (vocación de servicio, eficacia, responsabilidad, honestidad, adhesión a los principios y valores de la democracia), por ello las competencias laborales son un elemento fundamental para el desempeño de la tarea y la motivación.

Desarrollo de competencias laborales bajo el cumplimiento de requisitos de calidad: Cambio y mejoramiento continuo, tener en cuenta las competencias de los funcionarios y su motivación hacia la calidad.

Enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en y para lograr resultados laborales.

Es por ello que el enfoque de capacitación por competencias laborales, para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) en la Administración Municipal, pretende el fortalecimiento de las dimensiones:

- **Ser (actitudes):** conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al



interior de la administración municipal. Esta dimensión es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse.

- **Saber (conocimiento):** Conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- **Hacer (Habilidades):** Conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias de los servidores públicos de la administración municipal, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

MARCO NORMATIVO

- La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- Decreto Nacional 1567 de 1998. Por el cual se crean el sistema de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados de la entidad (Principios rectores de la capacitación y estímulos).

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 contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo¹

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, actitudes, aptitudes que debe poseer y demostrar el funcionario².

Formación: Proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

¹ Decreto 1567 de 1998, Art.4.

² Decreto 2539 de 2005



Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Profesionalización: Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso como funcionario, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del funcionario y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el funcionario y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano: La que se ofrece con el objetivo de complementar, actualizar, suplir conocimiento y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos³.

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 estructurados⁴

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período 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 pública⁵

Proyecto de Aprendizaje por Equipos: 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.⁶

³ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC, 2008

⁴ Ibid

⁵ Ibid

⁶ Ibid



EJES TEMÁTICOS PRIORIZADOS PARA EL DESARROLLO Y PROFESIONALIZACIÓN DEL FUNCIONARIO

La Alcaldía de la Vega Cundinamarca, debe encontrar mecanismos de respuesta flexibles y de alta eficiencia para atender las demandas sociales. Esto deberá disminuir los niveles de insatisfacción y desconfianza de sus partes interesadas frente a las respuestas ante sus necesidades de conformidad a su objeto misional, aumentar los niveles de calidad en la provisión de los servicios y consolidar espacios de participación ciudadana. Para que todo lo anterior genere un cambio de paradigma en sus servidores públicos, es vital que todos tengan claros los conceptos que permitan generar este cambio y mediante la capacitación unificar el lenguaje y un perfil de gestión específico - Gobierno Abierto.

Eje temático I: Gobernanza para la Paz

La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. De igual manera, se puede definir como el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas.

La gobernanza está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implementa. La importancia de su análisis para la capacitación radica en los actores (formales o informales) que inciden en la toma de decisiones. En otras palabras, se refiere a los arreglos institucionales existentes bajo un marco específico en el que se toman las decisiones.

Eje temático II: Gestión del Conocimiento

Responde a la necesidad desarrollar en los servidores públicos las capacidades orientadas al mejoramiento continuo, mediante el reconocimiento de los procesos para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades frente a la prestación de los servicios de ejecución de proyectos de infraestructura física y acciones de mantenimiento y mejoramiento.

Este eje temático se orienta por el diseño de procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir, las competencias laborales definidas dentro del sistema de empleo.

Eje temático III: Valor Público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores públicos para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción a los usuarios. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de la línea



estratégica alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias propias de la Alcaldía Municipal de la Vega Cundinamarca.

Este eje temático se orienta por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos de la Alcaldía de la Vega Cundinamarca y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del presente Plan Institucional de Capacitaciones, en capacitación formal y no formal todos los servidores públicos de la Alcaldía de la Vega Cundinamarca, de programas de re inducción e inducción.

DIAGNOSTICO – METODOLOGÍA DEL PLAN

La Secretaría General en conjunto con el área relacionada de Talento Humano, detecto las necesidades de capacitación de los servidores públicos mediante la aplicación de encuesta, haciendo énfasis en tres tipos de capacitación orientada a funciones, conocimientos y desarrollo de habilidades, determinadas hacia la funcionalidad y el logro de los objetivos propuestos, se identificaron las áreas de preferencia en capacitación de los servidores públicos.

ORIENTACIÓN TEMÁTICA

Teniendo en cuenta el objeto social de la Alcaldía de la Vega Cundinamarca, sus lineamientos estratégicos, estructura organizacional y las necesidades identificadas, se ha definido como necesarias dentro del plan de capacitación 2020 las siguientes temáticas con sus respectivos contenidos y enfoques:

TEMAS DE CAPACITACIÓN



| EJE TEMÁTICO | DIMENSIÓN DE COMPETENCIA | TEMAS |
|--|--------------------------|---|
| Gobernanza para la Paz: | SER | MIPG |
| | | ADMINISTRACIÓN DE RIESGOS (Gestión, corrupción, seguridad digital, archivo) |
| | | Gestión Documental |
| Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones. | HACER | Nuevo Código Disciplinario |
| | | SG SST |
| | | Contratación Estatal |
| | | Gestión Ppresupuestal en Entidades Territoriales |
| Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con | SABER | Comunicación Asertiva |
| | | Planeacion Estrategica Organizacional |

PLAN DE CAPACITACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

OBJETIVO

Lograr que los Servidores Públicos de la administración municipal, adquieran y refuercen los conocimientos en Seguridad y Salud en el Trabajo que les permita adoptar técnicas de prevención de daños a la salud por el desempeño laboral, solución de los problemas de seguridad y control de riesgos emergentes en sus actividades diarias.

Objetivos Específicos

- ✓ Orientar actividades para el desarrollo de una adecuada cultura de la prevención en cuanto a seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Generar cambios de actitud en el desempeño laboral de los servidores públicos.



- ✓ Establecer actividades de promoción y prevención tendiente a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los servidores públicos, protegiéndolos contra los riesgos derivados de la labor desempeñada.
- ✓ Suministrar una guía de las actividades encaminadas al mejoramiento continuo de las condiciones de trabajo y salud de los servidores públicos
- ✓ Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

ACCIONES A DESARROLLAR

Al ingreso de labores el servidor público a la Alcaldía de la Vega Cundinamarca, se realiza una inducción previa por parte de la persona encargada del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde se le da a conocer la matriz de peligros de la entidad, enfocado hacia el área directa de trabajo, se le da a conocer la existencia y función del COPASST, comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, se le orienta sobre la importancia del uso de los EPP (elementos de protección personal) y su vinculación a la parte de capacitación en el SGSST si se requiere.

Las acciones para el desarrollo del Plan de Capacitación permitirán que los servidores públicos mejoren sus condiciones de trabajo, para prevenir factores de riesgos y enfermedades laborales, para eso se considera necesario capacitar en cada uno de los módulos y temas:

RESPONSABILIDADES

- a. Gerencia: Dispone el cumplimiento del Plan de Capacitación.
- b. Supervisores: Brindar las facilidades para la capacitación de los trabajadores de sus respectivas áreas.
- c. Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo: Aprueba el Plan de Capacitación. Realiza el control de la Ejecución.
- d. servidores públicos en general: Participan en las actividades programadas en el Plan de Capacitación.
- e. Capacitador interno: Desarrolla la capacitación de acuerdo al módulo asignado.

1. SUBPROGRAMA DE INDUCCIÓN

- **¿Cuándo?:** El programa de inducción, en la Alcaldía de la Vega Cundinamarca se realizará cada vez que ingrese un servidor público a laborar, una vez ha sido contratado.
- **Para qué?:** Familiarizar al nuevo servidor público con la estructura y los lineamientos estratégicos como lo son: valores institucionales, misión, visión, políticas de gestión, de SST, de riesgos, y de seguridad informática, entre otras; vinculando al servidor público en el conocimiento de sus responsabilidades, deberes y derechos frente al cumplimiento de las metas institucionales, de igual manera, integrarlo con sus compañeros para que



haga parte del equipo de trabajo y facilitar el proceso de integración a la cultura organizacional de la administración municipal.

- **¿Cómo?:** El subprograma de Inducción se desarrollará bajo las siguientes características:
 - **Inmediato:** Tan pronto como ingrese el servidor público a la alcaldía. Puede realizarse de manera individual o grupal y por cualquier medio que así considere la administración municipal.
 - **Completo:** Además de suministrar la información general acerca de la administración municipal y del servicio público, se planean y realizan acciones orientadas a la familiarización con el puesto de trabajo y se abarquen los aspectos más significativos para el desarrollo de las funciones.
 - **Técnico:** Las personas responsables de la inducción deben tener las siguientes características:
 - Tener solidez conceptual respecto de los temas que se incluyen en ella.
 - Tienen conocimiento de los objetivos de inducción.
 - Utiliza metodologías y recursos didácticos más pertinentes, para apoyar el autoaprendizaje.
 - **Apoyo Institucional:** Cuenta con el apoyo de la línea estratégica y primera línea de defensa y cuenta con los recursos necesarios para su realización.
- **¿Quién?:** Responsables: Corresponde al responsable de Gestión del Talento Humano o quien haga sus veces y jefe inmediato, que se realice la inducción al servidor público.

7.1. Proceso de Inducción:

1. Presentación ante directivos, jefe inmediato, compañeros de las demás áreas y conocimiento de la planta física de la administración municipal.
Responsable del proceso de Gestión del Talento Humano.
2. Inducción sobre los temas relacionados con:
 - Constitución de la alcaldía municipal, reseña histórica, lineamientos estratégicos SIG (código de integridad, misión, visión, políticas de gestión, de SST, de riesgos, y de seguridad informática), estructura administrativa, roles y responsabilidades, Normas que rigen la alcaldía municipal, programas institucionales, derechos y deberes, Programa de Seguridad y salud en el trabajo.
Responsable del proceso de Gestión del Talento Humano.
3. Inducción específica del cargo y ubicación con relación al puesto de trabajo por parte del jefe inmediato o por quien este designe: ubicación física del



puesto de trabajo, procesos en los que participa, funciones, responsabilidades, presentación ante sus compañeros de área.
Responsable: Jefe Inmediato

4. Inducción acerca del MIPG
Responsable: Secretaria General.
5. Inducción Gestión Documental.
Responsable de la Gestión Documental
6. Inducción al uso de página Web, Internet y Apertura del correo institucional.
Responsable oficina de sistemas – TIC's.

7.2. Subprograma de Re inducción

De acuerdo con la circular Externa No 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública, del 21 de noviembre de 2014, la Reinducción busca “Reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos”⁷

Los temas de Reinducción para la Alcaldía de la Vega Cundinamarca, son identificados con los integrantes de las líneas estratégica y primera línea de defensa, de conformidad al cronograma de actividades de Reinducción.

Evaluación Del PIC

- Mediante actividades de seguimiento al PIC vigencia 2020, la Secretaria General presentará informes trimestralmente, en los que se evaluará el grado de cumplimiento de las actividades del PIC.

Presupuesto asignado

De conformidad al plan de adquisiciones para la vigencia 2020.

⁷ Circular Externa No 100-010-2014: Departamento Administrativo de la Función Pública. Bogotá 21 de Noviembre de 2014.