



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Promover y adelantar actividades de formación y capacitación dirigidas a los servidores de la Alcaldía de Acacias, con el fin de fortalecer sus competencias, habilidades y aptitudes, a través de procesos de capacitación y formación, fomentando la gestión del conocimiento, con el propósito de fortalecer y potenciar los conocimientos y habilidades de los servidores y elevar los niveles de efectividad y eficiencia, sentido de pertenencia que se vean reflejados en la ejecución de las funciones propias de sus empleos, el fortalecimiento institucional y como consecuencia en el logro de las metas y objetivos estratégicos por la entidad.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los servidores públicos, a través de las jornadas de inducción, reintroducción, programa de capacitación.
- Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.
- Fortalecer los conocimientos técnicos de los servidores que prestan sus servicios en las diferentes áreas de la administración municipal, promoviendo de esta manera, una eficiente prestación del servicio.
- Generar una cultura de trabajo en equipo y de mejoramiento continuo en la Administración Municipal.

2. RESPONSABLES

La Secretaría Administrativa y Financiera tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones del Plan Institucional de Capacitación, a través de la dependencia encargada de Recurso Humano.

3. MARCO NORMATIVO Y DOCUMENTOS DE REFERENCIA

El Municipio de Acacias ha definido el Plan Integral de Formación y Capacitación para el año 2024, atendiendo el marco Constitucional en concordancia con la Ley 909 del 2004, sus decretos reglamentarios y demás normas que sobre el particular se encuentran vigentes, las cuales se enuncian a continuación:

- Constitución Política de 1991. Artículo 54. Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
- Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

- Artículo 4 - “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 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”
- Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Artículo 2.2.9.1: Los planes de capacitación institucionales 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. Artículo 2.2.9.2: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”
- 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.
- Decreto 1075 de 2015. Que reglamenta sector educativo.
- En su artículo 2.3.3.5.3.2.8., define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.
- Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público. “Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.”
- Plan Nacional de Formación y capacitación 2023 – 2030.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los principios rectores establecidos para la capacitación por la Ley 1567 de 1998:

- **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.
- **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.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** (Modificado por Decreto 894 de 2017, Art. 1). 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. 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.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **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 del DAFP.
- **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.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

El Plan Institucional de Capacitación— PIC, se desarrolla bajo el enfoque integral del ser humano y la formación basada en competencias.

Se fundamenta en el enfoque integral del ser humano, que concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:

- **Dimensión Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- **Dimensión Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

6. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA APLICABLE

- **Capacitación.** La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo.

El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona. El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

- **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 (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).
- **Aprendizaje Organizacional:** “el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes

(individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (p. 54) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

- **Educación No Formal.** (Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano) La Educación No Formal, 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).
- **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 Art.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).
- **Entrenamiento.** Es la 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.** Proceso de tránsito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, 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 servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.
- **Competencias Laborales.** La Ley 909 de 2004, artículo 19, establece que el empleo público es “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. De igual manera establece en el numeral 2, como uno de los contenidos del diseño de cada empleo, “el perfil de competencias que se requiera para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencias”.

El Decreto 815 de 2018 define las competencias 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 público”. En el mismo Decreto señala “las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parámetros: o Los criterios de desempeño o resultados de

la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.

- **Contenidos Educativos Digitales:** Se refieren a la información o materiales usados en el campo de la educación o con intencionalidades formativas a través de internet o un soporte digital, más allá de los libros de texto o de referencia para ser usados de manera análoga.
- **Educación Para El Trabajo Y Desarrollo Humano:** 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 se estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Ley 115 de 1994 y Ley 1064 de 2006.
- **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 de 1994.
- **Educación Virtual:** De acuerdo con el documento Lineamientos para la Educación Virtual en la educación Superior elaborado por el Ministerio de Educación Nacional en el que se hace un desarrollo conceptual sobre este tema, se define e-Learning como la educación virtual o educación en línea. Es el desarrollo de un proceso educativo de enseñanza y aprendizaje en un lugar distinto al salón de clases: En el ciberespacio; es una temporalidad que puede ser sincrónica y sin la necesidad de que los cuerpos de maestros y estudiantes estén presentes. Para ello se usan las redes telemáticas que se constituyen en su entorno principal. (Ministerio de Educación Nacional, 2007).
- **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.
- **Formación Basada En Competencias:** La formación basada en competencias profesionales o laborales se entiende como el proceso de desarrollo de diseños curriculares, materiales didácticos, actividades y prácticas de aula destinadas a fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la persona combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño laboral, de acuerdo con criterios o estándares provenientes del campo profesional.

- **Modelo Integrado De Planeación Y Gestión:** Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (p. 56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).

7. OBLIGACIONES CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN.

DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS

- Asistir y participar en los eventos y actividades programadas.
- Participar activamente en la evaluación de planes y programas institucionales
- Asistir de carácter obligatorio a las actividades de capacitación para los equipos de trabajo.

DE LA ENTIDAD

- Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los servidores en el Plan de Capacitación.
- Facilitar el tiempo y los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de los programas.

8. LINEAS DE ACCIÓN Y EJES TEMÁTICOS

El documento del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, donde se definen los ejes temáticos, su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos.

Este plan contribuye al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano.

En el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030, se establecieron seis ejes que orientan la formación y capacitación de los servidores públicos, partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación y la formación, la gestión estratégica del talento humano, y por último el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.

Eje 1: Paz Total, Memoria Y Derechos Humanos
Eje 2: Territorio, Vida Y Ambiente
Eje 3: Mujeres, Inclusión Y Diversidad
Eje 4: Transformación Digital Y Cibercultura
Eje 5: Probidad, Ética E Identidad De Lo Público
Eje 6: Habilidades Y Competencias

9. DIAGNÓSTICO

Para efectuar el Plan Institucional de Capacitación, se realizó un diagnóstico teniendo en cuenta el resultado de una encuesta de las necesidades de los servidores de la entidad, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Capacitación y Formación 2023 – 2030.

9.1. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

Se lleva a cabo una formulación de recolección de información implementadas mediante encuesta virtual en donde participaron 57 funcionarios y se obtuvo los siguientes resultados.

9.1.1. Gestión Del Conocimiento y la Innovación

Para identificar el área de preferencia en que desean capacitarse los funcionarios dentro de gestión del conocimiento y la innovación se plantea la siguiente consulta:

A continuación, se relaciona temáticas de este eje en el cual el funcionario tenía la opción de escoger (1) una de su gusto:

- ✓ Análisis de Indicadores
- ✓ Comunicación Asertiva
- ✓ Orientación al Servicio
- ✓ Trabajo en Equipo
- ✓

Las respuestas que diligenciaron los funcionarios se representan en la siguiente tabla

Capacitación	Votos	%
Análisis de Indicadores	28	50%
Comunicación Asertiva	12	21%
Orientación al servicio	9	16%
Trabajo en Equipo	7	13%
TOTAL	56	100%

Se concluye:

- Que **28** funcionarios que equivalen al **50%**, eligieron capacitarse sobre el tema *Análisis de Indicadores*.



- Le sigue **12** funcionarios que equivalen al **21%**, seleccionaron la opción de *Comunicación Asertiva*.
- En tercer lugar **9** funcionarios que equivalen al **16%**, eligieron el tema de *Orientación al servicio*.
- Y por último **7** funcionarios que equivalen al **13%**, eligieron la opción *Trabajo en Equipo*.

Se observa que, los funcionarios en la parte del eje de gestión del conocimiento y la innovación desean ser capacitados en los temas de mayor preferencia, siendo el de Análisis de Indicadores.

9.1.2. Creación De Valor Público

Para identificar el área de preferencia en que desean capacitarse los funcionarios dentro del **eje de creación del valor público** se plantea la siguiente consulta:

A continuación, se relaciona temáticas de este eje en el cual el funcionario tenía la opción de escoger 1 tema de su gusto:

- ✓ Servicio al ciudadano
- ✓ Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
- ✓ Competitividad territorial
- ✓ Catastro multipropósito
- ✓ Gestión tributaria, gestión tributaria y cobro coactivo
- ✓ Manejo de matriz de riesgos e indicadores
- ✓ Capacitación en la formulación y actualización de documentos

Las respuestas que diligenciaron los funcionarios se representan en la siguiente tabla:

Capacitación	Votos	%
Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	16	28
Gestión tributaria, gestión tributaria y cobro coactivo	11	20
Manejo de matriz de riesgos e indicadores	8	14
Catastro multipropósito	7	12
Manejo de matriz de riesgos e indicadores	7	12
Capacitación en la formulación y actualización de documentos	5	9
Competitividad territorial	3	5
TOTAL	57	100

Se concluye:

- La principal selección de capacitación que realizaron **16** funcionarios fue la *Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)* que equivale al **28%**.



- **11** funcionarios que equivalen al **20%** de los encuestados seleccionaron la opción de *Gestión tributaria, y cobro coactivo*.
- La capacitación siguiente fue escogida por **8** funcionarios que equivalen al **14%** de los encuestados y es sobre *Manejo de matriz de riesgos e indicadores*.
- **7** funcionarios que equivalen al **12%** los encuestados seleccionaron la temática de *Catastro multipropósito*.
- La siguiente capacitación fue *Capacitación en la formulación y actualización de documentos* que fue escogida por **3** funcionarios y esto equivale al **5%**.
- *Competitividad territorial* fue seleccionada por **3** funcionarios lo que equivale al **5%** de los encuestados.

Como observamos se analiza que los funcionarios en el eje de creación de valor público la temática de más preferencia fue Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA).

9.1.3. Transformación Digital

Para identificar el área de preferencia en que desean capacitarse los funcionarios dentro del eje – Transformación digital se plantea la siguiente consulta:

A continuación, se relaciona temáticas de este eje en el cual el funcionario tenía la opción de escoger 1 tema de su gusto:

- ✓ Apropiación y uso de la tecnología
- ✓ Seguridad Digital
- ✓ Comunicación y lenguaje tecnológico

Las respuestas que diligenciaron los funcionarios se representan en la tabla siguiente:

Capacitación	Votos	%
Apropiación y uso de la tecnología	33	58
Comunicación y lenguaje tecnológico	14	25
Seguridad Digital	10	17
TOTAL	57	100

Se concluye:

- La principal selección de capacitación que realizaron **33** encuestados fue la *Apropiación y uso de la tecnología* que equivale al **58%**.
- El **25%** que equivale a **14** encuestados seleccionaron la opción de *Comunicación y lenguaje tecnológico*.



- La capacitación siguiente fue escogida por el **17%** de los encuestados que son **10** y es sobre el tema *Seguridad Digital*.

Como observamos se analiza que los funcionarios en el eje de creación de valor público la temática de más preferencia fue la Apropiación y uso de la tecnología.

9.1.4. Probidad y Ética de lo Público

Para identificar el área de preferencia en que desean capacitarse los funcionarios dentro del eje – probidad y ética de lo público se plantea la siguiente consulta:

A continuación, se relaciona temáticas de este eje en el cual el funcionario tenía la opción de escoger 1 tema de su gusto:

- ✓ Código de Integridad
- ✓ Comunicación Asertiva
- ✓ Habilidad de relacionarse uno mismo (a) con la colectividad, la comunidad, la familia
- ✓

Las respuestas que diligenciaron los funcionarios se representan en la siguiente tabla:

Capacitación	Votos	%
Habilidad de relacionarse uno mismo (a) con la colectividad, la comunidad, la familia	26	46
Comunicación Asertiva	20	35
Código de integridad	11	19
TOTAL	57	100

Se concluye:

- La principal selección de capacitación que realizaron **26** encuestados fue *Habilidad de relacionarse uno mismo (a) con la colectividad, la comunidad y la familia* que equivale al **46%**.
- El **35%** que equivale a **20** encuestados seleccionaron la opción de *Comunicación Asertiva*.
- Y la última capacitación escogida fue por **11** funcionarios que equivale al **19%** de los encuestados y es sobre *Código de Integridad*.

Como observamos se analiza que los funcionarios en el eje de creación de valor público la temática de más preferencia fue Habilidad de relacionarse uno mismo (a) con la colectividad, la comunidad y la familia.

Con relación a las capacitaciones antes mencionadas, ¿qué otra propone?

RTA: Las respuestas con más relevancia fueron 2 capacitaciones puntuales:

- ✓ Manejo del SECOP
- ✓ Políticas Públicas

10. ESTRUCTURA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

Este programa pretende desarrollar actividades de capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo, cubre los siguientes programas:

10.1. CURSO DE INDUCCIÓN

Está dirigido a facilitar y fortalecer al empleado en su integración a la cultura organizacional, en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y las funciones del Estado, e instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y las funciones de su dependencia entre otros aspectos, creando sentido de pertenencia.

De acuerdo a lo anterior, la Administración Municipal dispondrá de los mecanismos para realizar una inducción virtual cada vez que se vincule un funcionario o contratista a la entidad, proceso que estará a cargo de la Oficina TIC, en coordinación con la oficina de Recurso Humano.

La temática del curso de inducción será:

- Planeación estratégica (Misión, Visión, Valores, Principios y Objetivos Institucionales).
- Estructura organizacional.
- Código de integridad
- Gestión documental (manejo de archivo y correspondencia interna y externa).
- Proceso de comunicación dentro de la administración (Correo institucional, PQR y demás sistemas de gestión).
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

10.2. CURSO DE REINDUCCIÓN

El programa de reinducción está orientado a continuar capacitando al funcionario en el puesto de trabajo, además de los cambios normativos en la organización, como también la reorientación de la misión institucional.

Este programa se realiza a todos los servidores una vez al año o en el momento que se requiera un cambio, por medio de la presentación por parte de los directivos

competentes de cada dependencia cumpliendo con los objetivos y estrategias trazados, así como los lineamientos generales de la entidad.

Por lo anterior, la Administración Municipal realizará en programa de reintroducción de manera virtual y definirá los cronogramas de acuerdo a las necesidades de la entidad.

10.3. CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), está dirigido a todos los funcionarios y contratistas de la entidad independiente de su forma de contratación y cuyas capacitaciones van orientadas a la identificación de peligros, prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, promoción de la salud, bienestar físico, mental y social.

Desde el área de riesgos laborales se implementarán las capacitaciones y procesos de formación correspondientes de conformidad con el marco normativo vigente.

11. EJES TEMÁTICOS DEL PLAN

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030, definió una priorización temática a las entidades públicas y definió seis ejes temáticos con los cuales se busca agregar valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.

11.1. EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población

Las capacitaciones programadas en este eje son las siguientes:

- Justicia Transicional y reparación de víctimas
- Construcción y Análisis de indicadores

11.2. EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en

espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: “Territorio, vida y ambiente” es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

- Formulación de planes y proyectos de inversión
- Servicio y atención al ciudadano
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Comunicación asertiva

11.3. EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

- Liderazgo femenino
- Formas de prevención de violencia
- Cultura, diversidad, respeto e inclusión con enfoque diferencial

11.4. EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor

de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

- Apropiación y uso de la tecnología
- Gobierno Digital
- Seguridad digital y de la información

11.5. EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados

11.6. EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

- Gestión documental
- Gestión de procedimientos
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos
- Gestión tributaria
- Catastro multipropósito

12. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público, se orientará a promover la profesionalización y el desarrollo de habilidades y destrezas para el ejercicio de la dirección cualificada de las entidades, las organizaciones o el cargo que desempeñe y, por otra parte, a alinearse con los propósitos y mandatos constitucionales, legales, reglamentarios e institucionales que configuran el Estado Social de Derecho, en especial, en lo que corresponde a la búsqueda continua de la justicia ambiental, social y económica, la generación de valor público para la vida, el bienestar social cultural incluyente y la Paz.

La formación, capacitación e inducción de las y los servidores públicos que ocupan posiciones de dirección en las diferentes ramas del poder público estará a cargo de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), a través de la Escuela de Alto Gobierno, de conformidad con lo que ordena en la Ley 489 de 1998, Capítulo VII, artículos 30 y 3. La Escuela de Alto Gobierno queda definida como un programa permanente y sistemático “cuyo objeto es impartir la inducción y prestar apoyo a la alta gerencia de la Administración Pública en el orden nacional.

13. OBJETIVOS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN DE LOS DIRECTIVOS

La formación, capacitación e inducción destinada a las y los servidores públicos que ocupan posiciones directivas en las diferentes ramas del poder público tienen los siguientes objetivos:

- Fortalecer su capacidad para la gobernanza, liderazgo, gestión y administración de las políticas públicas que faciliten la transición hacia la paz total, la justicia y la equidad social, económica y ambiental.
- Afianzar su comprensión política, jurídica, técnica e instrumental sobre la lógicas y funcionamiento del Estado Social de Derecho, las ramas del poder público y su administración de modo que interioricen, orienten y garanticen la realización de los principios de justicia y equidad, inclusión, participación, democracia y responsabilidad ética en la gestión de los asuntos públicos bajo su cargo.
- Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar y promover el cambio en los conocimientos y competencias adquiridos por el talento humano con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.

- Fortalecer su capacidad para liderar, difundir, sistematizar adecuación y los procesos de cambio de los dispositivos institucionales, organizacionales y administrativos pertinentes para la implantación con el objeto, prioritario, de garantizar la vida, la justicia ambiental, social y económica de las personas y la sociedad colombiana.

14. LÍNEAS DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN E INDUCCIÓN PARA LA ALTA GERENCIA Y DIRECTIVAS Y DIRECTIVOS DEL ESTADO

Las líneas que se presentan a continuación son la base del programa dirigido a la alta gerencia del Estado actualmente:

14.1. LÍNEA 1: HABILIDADES PARA LA ALTA DIRECCIÓN PÚBLICA

Se orientan a fortalecer las capacidades gerenciales de los altos directivos del Estado Colombiano y se disponen como instrumentos que apoyan la consecución de políticas generadoras de la justicia distributiva, económica, ambiental y la eficiencia – eficacia y transparencia del servicio público.

Dentro de esta línea de acción se proponen las siguientes temáticas:

- Gestión Integral Contractual
- Gestión Estratégica Finanzas Públicas
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG
- Habilidades Gerenciales y directivas

14.2. LÍNEA 2: ASUNTOS ESTRATÉGICO PARA EL CAMBIO, EL BIENESTAR Y LA PAZ SOCIAL

Se orienta a desarrollar los asuntos, problemáticas y soluciones que emanan del Plan Nacional de Desarrollo y de los Planes de Desarrollo Territorial, en este último caso, teniendo en cuenta los principios de autonomía territorial y de coordinación entre la nación y los territorios.

Dentro de esta línea de acción se proponen las siguientes temáticas:

- Gobierno en Prospectiva
- Planeación para el Desarrollo Territorial

15. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación con vigencia 2024 de la Administración Municipal de Acacias – Meta, se apoyará con la red Institucional, con la que se desarrollan conjuntamente capacitaciones en temas específicos atendiendo las necesidades de capacitación presentes en la entidad.

La Red Institucional apoya el fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores, de acuerdo con su especialidad. La Red está conformada por las siguientes entidades según lo dispuesto en el artículo 3, literal e) del Decreto 1567 de 1998:

- Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Departamento Nacional de Planeación – DNP

16. BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrativa, provisionales y temporales.

Los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que se satisface mediante el Plan de Adquisiciones.

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta cada entidad pública.

Lo anterior, no limita su participación para la oferta pública que se genere de entidades como la ESAP, el SENA o las entidades públicas que cuenten con dependencias de formación para el trabajo o universidades corporativas que hagan una oferta abierta a la ciudadanía.

17. METAS E INDICADORES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN.

Las metas e indicadores hacen parte integral del presente Plan Institucional de Capacitación, con sus correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento.

Para la vigencia 2024 se tienen los siguientes indicadores, según los lineamientos definidos en el presente Plan Institucional de Capacitación

PLAN	NOMBRE INDICADOR	FORMULA
PLAN ANUAL DE CAPACITACION	% DE AVANCE EN LA EJECUCION DEL PLAN	(Número de Actividades Realizadas / Total Actividades Programadas) X 100



18. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PIC.

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad.

La evaluación cubre:

La Gestión del PIC: Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

19. control de cambios

Fecha de aprobación	Versión	Descripción y razón del cambio
14/01/2019	1	Creación de Documento
10/01/2020	2	Actualización general del plan
28/01/2021	3	Actualización general del plan
26/01/2022	4	Actualización general del plan
22/07/2022	5	Se actualiza estructura documental
25/01/2023	6	Actualización general del plan para la vigencia 2023
25/01/2024	7	Actualización general del plan para la vigencia 2024

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: SANDRA PATRICIA RAMOS LOZANO Cargo: Profesional Especializado Recurso Humano	Nombre: ESTHER RODRÍGUEZ GARAVITO Cargo: Profesional Especializado SIG	Nombre: ALDEMAR ARMANDO BAQUERO BONILLA Cargo: Secretario Administrativo y Financiero Comité Institucional de Gestión y Desempeño