



**Secretaría de
Talento Humano**



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA ALCALDÍA DISTRITAL

SECRETARÍA TALENTO HUMANO

Grupo de Bienestar Laboral

OSCAR ALBERTO JARABA MÁRQUEZ

Secretario Talento Humano

DISTRITO DE BARRANCABERMEJA

VIGENCIA 2021

www.barrancabermeja.gov.co

Calle 49 #3 - 61, Sector Comercial (7) 611 5555 Ext. 1303 - 1304 - 1305

Contenido

PRESENTACIÓN	3
1. MARCO NORMATIVO.	5
2. OBJETIVOS.....	7
3.POLÍTICAS INSTITUCIONALES.	8
4.MARCO CONCEPTUAL.	9
5.ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	11
5.1. Programa de Inducción:.....	11
5.2. Programa de Reinducción:.....	12
5.3. Plan Institucional de Capacitación, PIC:.....	13
5.4. Red institucional de capacitaciones:.....	13
6.FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	15
7.EJECUCIÓN	16
8.BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES DEL PIC.....	17
9.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	18
10.CRONOGRAMA DEL PIC 2020	19
Anexo 1. Cronograma PIC	20

PRESENTACIÓN

Es importante tener en cuenta que en el sector público la capacitación es un “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”, este concepto lo establece el Artículo 4° del Decreto 1567 de 1998.

Teniendo en cuenta dicho concepto, nuestro Distrito, busca afianzar las competencias laborales de nuestros servidores públicos, razón por la cual hemos elaborado un Plan Institucional de Capacitaciones, el cual se aplicará en la vigencia 2021 y donde desarrollaremos temas dirigidos a ofrecer un mejor servicio al ciudadano.

En el PIC 2021, también desarrollaremos temas que nos permitirá profundizar en nuestros conocimientos, fomentando habilidades y consiguiendo un cambio de actitud en cada uno de los integrantes del Talento Humano que conforman la Administración Distrital, lo que nos llevará cumplir con la misión institucional.

Para la elaboración del presente Plan se tuvo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, en todo lo que tiene que ver con el Desarrollo de Competencias. También se consultó la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitaciones que fue proyectada por el DAFP y la ESAP.

Nuestro PIC desarrolló las etapas de: Sensibilización, Formulación de proyectos de aprendizaje, Consolidación del diagnóstico de necesidades y Programación del Plan Institucional; y durante su desarrollo se llevarán a cabo las etapas de Ejecución y Evaluación periódica.

Para el 2021, encontraremos los siguientes componentes:

1. **Inducción:** Con este componente buscamos que exista un reconocimiento de la cultura organizacional, Código de Integridad, Servicio al Ciudadano, entre otros.



Secretaría de Talento Humano



GOBIERNO DISTRITAL



2. Reinducción: En este punto reforzamos la integración del Talento Humano a la cultura organizacional, una vez revisado los cambios que se hayan generado en el Estado y sus funciones.
3. Plan de capacitaciones: En el Plan veremos plasmado: las necesidades de formación que surgió después de la realización de la encuesta de detección de necesidades de capacitación por parte del Talento Humano, al igual que de los requerimientos hechos por la Alta Gerencia, la Comisión de Personal y los delegados del Equipo PIC-PAE.

No cabe duda que el Talento Humano es el factor más importante para el desarrollo de la Administración Distrital, es por ello que en este Plan ponemos todo nuestro empeño de formación para ofrecer un excelente servicio al ciudadano.

1. MARCO NORMATIVO.

1. Constitución Política de Colombia de 1991, en especial artículo 53.
2. Ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de educación superior.
3. Ley 115 de 1994, Ley General de Educación.
4. Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de estímulos para los empleados del Estado.
5. Ley 489 de 1998, por medio del cual se establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación como uno de los dos pilares sobre los cuales se cimenta el Sistema de Desarrollo Administrativo, entendido este como el ciclo de mejora continua.
6. Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, artículo 33 donde señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
7. Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial el artículo 36 del título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos.
8. Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en el artículo 65 establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar planes anuales institucionales y las competencias laborales.
9. Decreto 4465 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servicios Públicos, formulados por el DAFP y la ESAP.

10. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en proyectos de aprendizaje en equipo, la cual tiene como propósito establecer pautas para la formulación de los planes institucionales de capacitación- PIC- se aborde de manera integral.
11. Programa de Inducción y Reinducción Enfócate.
12. Circular externa No. 100-004 de abril 26 de 2010 donde se establecen orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos por parte del DAFP.
13. Programas de Inducción y Reinducción al Servicio Público sobre información pública y el Derecho Ciudadano de Acceso a la Información del DAFP.
14. Decreto 1083 de 2015 en el capítulo 6 donde se establecen los temas de Capacitación, estímulos y bienestar.
15. Decreto 894 de 2017, por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
16. 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.

2. OBJETIVOS.

2. 1. OBJETIVO GENERAL.

Brindar al Talento Humano de la Administración Distrital, un Plan Institucional de Capacitación que les permita crecer en sus competencias laborales, logrando niveles de excelencia.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

Lograr la vinculación de todo el talento humano distrital, en el desarrollo del PIC 2021, animando a los servidores públicos en tener un mayor compromiso y sentido de pertenencia con la institución.

Cumplir con las expectativas del cliente interno, teniendo en cuenta sus necesidades en el proceso de capacitación para la actual vigencia.

Motivar la cultura del servicio al ciudadano en el Talento Humano a través de los procesos de capacitación.

3.POLÍTICAS INSTITUCIONALES.

Para la Administración Distrital de Barrancabermeja el PIC 2021 se establece como una estrategia fundamental, con la que se logran grandes cambios en la conducta de los Servidores públicos, que junto a trabajo en equipo y el aprendizaje permanente permiten la excelencia institucional.

El gobierno distrital, tomando como referencia al Plan Nacional de Capacitación, ajustado a nuestras necesidades propone un aprendizaje colectivo que nos permitirá un crecimiento institucional, producto de un fortalecimiento de competencias laborales del talento humano.

El PIC 2021 es nuestra herramienta de gestión administrativa, buscando el fortalecimiento del servidor público como un engranaje exitoso de servicio al ciudadano.

4.MARCO CONCEPTUAL.

Antes de mencionar los conceptos claves del presente Plan, debemos establecer que está direccionado bajo las siguientes dimensiones:

1. SER: Conjunto de características personales 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.
2. SABER: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que ser requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
3. 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.

Ahora si pasamos a desarrollar algunos conceptos requeridos con claridad dentro de nuestro Plan Institucional de capacitaciones 2021:

1. COMPETENCIA: 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” de la Guía de Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, DAFF.
2. CAPACITACIÓN: “Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo”, Decreto 1567 de 1998 art. 4.

3. **FORMACIÓN:** Procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
4. **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y 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 forma, Ley 115 de 1994 y Decreto 2888 de 2007.
5. **EDUCACIÓN INFORMAL:** Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, provenientes de persona, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados, Ley 115 de 1994.
6. **EDUCACIÓN FORMAL:** Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducentes a grados y títulos, Ley 115 de 1994, Decreto Ley 1567 de 1998 art. 4 y Decreto 1227 de 2005 art. 73.
7. **PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO (PAE):** 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 contexto laboral.

5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

5.1. Programa de Inducción: Por medio del programa de Inducción, la Administración Distrital busca que exista un reconocimiento de la cultura organizacional, Código de Integridad, Servicio al Ciudadano, entre otros.

Es importante tener claro que esta actividad “debe” realizarse cada vez que ingrese nuevo personal a la Administración, antes que el servidor público recién posesionado ingrese a su dependencia debe recibir su proceso de inducción.

Este proceso se realizará a través de charlas personalizadas o grupales (según sea la necesidad) o de videos formativos de cada uno de los temas previstos para este programa.

Toda persona que ingrese por primera vez a la planta de personal de la Administración Distrital debe recibir dicho proceso de inducción, de igual forma a los que no hayan tenido vinculación contractual con la entidad durante el año inmediatamente anterior.

La inducción de la Administración Distrital tendrá como ejes temáticos los siguientes puntos:

1. Fase I: Conocimiento del Estado. Damos a conocer lo referente a la Ley 136 de 1994 y Ley 1551 de 2012:

- ¿Qué es el Estado colombiano?
- Estructura del Estado
- Conformación de la Rama Ejecutiva
- Atribuciones de los alcaldes

2. Fase II: Introducción al Distrito.

- Misión, Visión, Principios y Valores
- Mapa de procesos
- Sistema de Evaluación de Desempeño
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sigep
- Sistema de Gestión Documental
- Estructura de la Administración Distrital
- Plan institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
- Programa de Revelo generacional



Secretaría de Talento Humano

- Plan Anticorrupción y Ley de transparencia
 - Planes de Sistema de Gestión Ambiental
 - Plan de Desarrollo
 - Plan Indicativo
 - POAI
 - Plan de Acción
 - Plan de Adquisiciones
 - Estructura de la Talento Humano
3. Fase III: Introducción al cargo.
- ¿Qué es el servidor público?
 - Deberes y Derechos del Servidor público
 - Marco Legal
 - Manual de Funciones
 - Código de Integridad
 - Políticas salariales
 - Escala salarial
 - Sindicatos existentes
 - Asignación de herramientas de trabajo
4. Fase IV: Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Objetivos
 - Área de seguridad y salud en el trabajo
 - Ejes
 - Definiciones
 - ¿Qué es un accidente de trabajo?
 - ¿Qué hacer en caso de accidente de trabajo?
 - Enfermedad laboral
 - Requisitos para el reporte de enfermedad laboral
 - Plan estratégico de seguridad vial

5.2. Programa de Reinducción: En este punto reforzamos la integración del Talento Humano a la cultura organizacional, una vez revisado los cambios que se hayan generado en el Estado, la Administración Distrital y sus funciones.

Este programa está proyectado para ser ejecutado mínimo cada dos (2) años, según lo establece el Decreto 1567 de 1998 en el capítulo II, o cuando se genere algún cambio donde se requiera la socialización.

Se profundizará en temas como los que se relacionan a continuación y están a cargo de los funcionarios competentes en cada una de las líneas:

- Régimen del servidor público
- Gestión documental
- Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)
- Política de desplazamiento misional y programa de perfeccionamiento de la conducción
- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Sigep
- Meci
- Mipg
- Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano
- Plan de Ordenamiento Territorial
- Plan de Desarrollo
- Plan Estratégico de Talento Humano

5.3. Plan Institucional de Capacitación, PIC: Para dar cumplimiento a nuestro plan, proyectamos una serie de acciones y de capacitaciones que buscan fortalecer las competencias de los servidores públicos en los diferentes procesos institucionales, tanto en el ámbito individual como grupal; dichas acciones se desarrollarán durante la vigencia 2021.

Es importante tener en cuenta que cada uno de los puntos incorporados tienen como objetivo primordial fortalecer la gestión institucional y la excelencia en el servicio.

5.4. Red institucional de capacitaciones:

La Administración Distrital se apoyará en la red institucional a nivel nacional para el desarrollo de nuestro Plan, entre las que encontramos:

- Escuela Superior de Administración Pública – Esap
- Ministerio de Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones



Secretaría de Talento Humano

- Servicio Nacional de Aprendizaje – Sena
- Archivo General de la Nación – Agn
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Departamento Nacional de Planeación
- Gobernación de Santander
- Administración Distrital



6.FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Para la vigencia 2021, la Administración Distrital estableció un diagnóstico sobre las necesidades administrativas en todo lo referente al proceso de capacitación, lo cual permitió la formulación del actual Plan de Capacitaciones, en donde encontraremos priorizados los temas más relevantes y críticos.

De igual forma se revisó el PIC de la vigencia 2020, de donde se retomaron aquellos que temas que no pudieron desarrollarse o cubrir en un 100%.

Hemos formulado nuestro PIC 2021, tomando referentes de capacitación de los siguientes documentos:

1. Guía de Talento Humano del Departamento Administrativo de la Función pública.
2. Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.
3. Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
4. Plan Estratégico de Seguridad Vial.
5. Sistema de Gestión y Seguridad en el trabajo
6. Plan Nacional de Formación y Capacitación.

7.EJECUCIÓN

La ejecución del PIC 2021, se llevará a cabo teniendo en cuenta la gestión administrativa, al igual que el presupuesto aprobado para la vigencia 2021.

A su vez la Administración Distrital a través de Talento Humano tendrá en cuenta las capacitaciones aprobadas por la Red Institucional de Capacitaciones, el equipo de Talento Humano y la Secretaría de Planeación Distrital.

El PIC 2021, será socializado a todos los servidores públicos a través de los canales de comunicación internos.

Para la ejecución del mismo se priorizará al personal que requiera dichas capacitaciones, teniendo en cuenta sus funciones. También podrán ser proyectadas a todo el personal, según sea la necesidad del conocimiento.

8. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES DEL PIC

8.1 BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del PIC 2021, serán todos los servidores públicos de la Administración Distrital Central, en donde no se diferenciará su tipo de vinculación, siempre y cuando sus necesidades de formación así lo requieran.

De igual forma se debe tener en cuenta para establecer beneficiarios el presupuesto establecido por la Administración Distrital, en caso que los recursos sean insuficientes se dará prioridad a los empleados con derecho de carrera administrativa, según lo establece el Decreto 894 de 2017 en su artículo 1, literal g.

8.2. OBLIGACIONES

Para el PIC 2021, queremos hacer especial énfasis en las obligaciones de los servidores públicos, las cuales mencionaremos a continuación y a las cuales estaremos haciendo especial veeduría:

1. Todos los servidores públicos que sean convocados por la Administración Distrital a través de la Secretaría de Talento Humano, DEBEN asistir a dicha convocatoria, en caso que no se lleve a cabo la asistencia, se notificará a la Oficina Asesora de Control Interno Disciplinario para que inicie la respectiva investigación.
2. El servidor público tiene la obligación de diligenciar las evaluaciones desarrolladas durante el proceso de capacitación convocadas a través del PIC 2021.
3. Los servidores públicos que asistan a jornadas de capacitación (internas o externas) deben socializar con sus compañeros de trabajo todos los conocimientos que fueron adquiridos y deben quedar evidencia por escrito de dicha jornada, la cual debe ser remitida al responsable del proceso de Capacitación de la Secretaría de Talento Humano.
4. Cumplir con los requisitos de asistencia, certificación y calificación cuando participe en actividades que impliquen recursos de la entidad que se especifica en el artículo 2.2.19.6.2 del Decreto 1082 de 2015, el cual expresa que el empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación, en caso que el servidor público con el mínimo de asistencia requerido, deberá reembolsar el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.

9.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El PIC 2021 será presentado a la comisión de personal para su adopción y el área de Talento Humano tendrá la responsabilidad de elaborar, organizar, dirigir y evaluarlos.

A su vez la Comisión de personal brindará herramientas para el mejoramiento y reestructuración del plan cada vez que surjan nuevas necesidades o temas de relevancia para lograr una excelente gestión administrativa.

En este punto se establece la medición del cumplimiento del PIC, a través de las capacitaciones programadas con la ejecutadas, por medio de los siguientes indicadores:

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2021		
INDICADOR	QUE EVALUAR	FORMULA DEL INDICADOR
EFICACIA	Desarrollo e implementación de las actividades del PIC en un 80%	$(\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$

10. CRONOGRAMA DEL PIC 2020

Buscando promover las competencias laborales, comportamentales y de conocimiento la Administración Distrital de Barrancabermeja ha formulado el PIC 2021 para todos su Talento Humano, el cual se desarrollará así:

1. Formación y capacitaciones grupales, las cuales se desarrollarán según lo previsto en el cronograma del PIC.
2. Formación y capacitaciones de acuerdo a la oferta institucional externa con entidades a nivel nacional cuando se presente la necesidad, según las competencias específicas del cargo del funcionario, para lo cual se asignarán viáticos y el pago de la capacitación cuando así se establezca.
3. Anexo el cronograma de capacitaciones previstas en el PIC 2021.

ANEXO No. 1. CRONOGRAMA PIC



OSCAR ALBERTO JARABA MÁRQUEZ

Secretario Talento Humano (E)

Decreto 020 de 2021

Proyectó: María Eliana Villa Belluci

Profesional Especializado III

	NOMBRE DEL FUNCIONARIO	FIRMA
Proyectó y Elaboró:	María Eliana Villa Belluci	
Aprobó:	Oscar Alberto Jaraba Márquez	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma.		

Anexo 1. Cronograma PIC

ITEM	CAPACITACIÓN	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Programa de Inducción	DE ACUERDO A LA NECESIDAD POR VINCULACIÓN.											
2	Programa de Reinducción	DE ACUERDO A LA NECESIDAD											
3	Plan de Capacitación												
3.1	Evaluación de desempeño		X										
3.2	Dozier			X									
3.3	Gestión de Procesos		X										
3.4	Identificación de riesgos de corrupción			X									
3.5	Gobernanza para la paz				X					X			
3.6	Modelo Integrado de Planeación y Gestión					X							
3.7	Atención al Ciudadano				X								
3.8	Formulación de Proyectos						X						
3.9	Ofimática básica y avanzada						X						
3.10	Seguridad Vial					X					X		
3.11	Gestión Documental				X				X				
3.12	Contratación Estatal							X					
3.13	Salud Pública								X				
3.14	Violencia intrafamiliar									X			
3.15	Participación Ciudadana												
3.16	Seguridad y Salud en el trabajo			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
3.17	Gestión de Calidad							X					
3.18	Seguridad y Convivencia ciudadana									X			
3.19	Resolución de Conflictos				X								
3.20	Tecnologías de la Información					X							
3.21	Auditorías						X						
3.22	Plataforma DNP												
3.23	Procesos tributarios								X				
3.24	Call Center		X										
3.25	Liderazgo			X									
3.26	Trabajo en equipo							X					
3.27	Plan de Desarrollo 2020-2023		X										
3.28	Oferta institucional						X						
3.29	Código Único Disciplinario										X		