



TRD -

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**
100-623
DESPACHO



PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN- INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 2021

ANIBAL MENDOZA BOHÓRQUEZ
Alcalde Municipal
“Cabalgando con transparencia”



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
ANÁLISIS NORMATIVO.....	4
CONTEXTO ESTRATÉGICO.....	9
OBJETIVOS.....	9
Componentes del Sistema Nacional de Capacitación.....	10
DEFINICIONES GENERALES.....	13
Aseguramiento de la capacitación para todos los servidores públicos..	17
Contratistas de prestación de servicios.....	18
Alcance del Plan Institucional de Capacitación.....	18
Organización de la oferta Institucional de capacitación.....	19
Ejes temáticos priorizados.....	20
DEFINICIONES.....	22
Dimensiones:.....	25
ALCANCE:.....	26
METODOLOGÍA.....	28
Estructura y contenidos del plan institucional de capacitación (PIC 2021)	29
DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN DE LA ALCALDIA DE TAME ARAUCA...38	
Formación de Directivos públicos:.....	42
PRESUPUESTO PIC 2021.....	42
Socialización del PIC.....	42
Programa de Inducción.....	43
Programa de Reinducción.....	44
Estrategias de Ejecución y desarrollo del PIC.....	45
CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN 2021.....	48



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO

TRD -



INTRODUCCIÓN

La Alcaldía de Tame y su Secretaria Administrativa quien hace las veces de Jefe Talento Humano, dando cumplimiento a la Ley 909 de 2004, en su Capítulo II, Artículo 15, Literal e, y tomando como soporte los lineamientos y la Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, para el Desarrollo y la Profesionalización del servidor público (PNFC) del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP-; diseña el Plan Institucional de Capacitación -PIC- para la vigencia 2021.

Este modelo genera un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que, para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y la reinducción, con resultados óptimos. La premisa entonces será: si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022, por una gestión pública efectiva.

Además, los objetivos 1, 2, 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, reafirman al talento humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades, es así que las competencias laborales constituyen un eje de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. De manera que se hace necesario para la Alcaldía Municipal de Tame contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

En este sentido la Alcaldía Municipal de Tame para la vigencia 2020-2021 ha iniciado la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG-, priorizando la política de Gestión Estratégica del talento humano.

El Plan Institucional de Capacitación PIC está encaminado a que el servidor público de la Alcaldía se capacite y comprenda las funciones de su cargo, que le aporte al plan de Desarrollo por medio de sus conocimientos y habilidades los cuales elevan los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo que contribuyen al mejoramiento continuo del servicio por medio la gestión del conocimiento y la innovación, la creación de valor y la gobernanza para la paz.

De igual manera es importante mencionar que a nivel mundial y nacional pasamos por un tema de salud pública importante, la entidad se encuentra dando cumplimiento al protocolo y el manejo correcto a la prevención del Covid-19 y esto también incidirá en la ejecución del PIC y por lo tanto inicialmente el desarrollo de las propuestas será ejecutado por plataformas virtuales.

ANÁLISIS NORMATIVO

A través del análisis normativo se puede aclarar conceptos y ofrece elementos sobre las normas en materia de formación y capacitación, esta normatividad es un marco de referencia, por lo tanto, la planeación estratégica del talento humano debe ofrecer diversas alternativas para hacer de la capacitación un mejoramiento continuo, tanto de los funcionarios como de la Alcaldía.

1.1 La capacitación como derecho



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**

100-623

DESPACHO

TRD -



La capacitación en las entidades del Estado está orientada a desarrollar y potencializar al talento humano en las entidades públicas.

<p>La constitución política de Colombia de 1991 en el artículo estable:</p>	<p>“La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; <u>garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario</u>; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.”</p>
<p>La Ley 115 de 1994: Ley General de Educación</p>	<p>Art. 36 Definición de educación no formal. La educación no formal es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de esta Ley.</p>
<p>Ley 489 de 1998 Estatuto Básico de organización y funcionamiento</p>	<p>determinó que el Plan Nacional de Formación y Capacitación es uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el sistema de desarrollo administrativo (ahora sistema de gestión y desempeño), entendido este como</p>



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

de la Administración Pública	el ciclo de mejora continua de la gestión pública.
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.	Que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación. Art. 4: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la <u>educación no formal</u> * como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
Corte Constitucional, en Sentencia C-1163 de 2000	Refrenda el propósito de la capacitación para “Fortalecer las competencias de los empleados públicos para el desempeño exitoso y, por lo tanto, lograr niveles de excelencia en los servicios del Estado”.
Decreto 682 de 2001	Plan Nacional de Formación y Capacitación
Ley 734 de 2002	Código Disciplinario Único, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Resolución 415 de 2003	Plan Nacional de Formación y Capacitación - Actualización -DAFP.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

Decreto 2539 del 22 de julio de 2005	Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Decreto 2539 de 2005	El que reorienta la capacitación de los empleados públicos hacia las competencias laborales. (Determinante para entender el nuevo enfoque y los escenarios formativos de los empleados públicos)
Ley 909 de 2005: por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Ley 1064 de 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 4665 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos
Decreto 4904 de 2009	El por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
Circular Externa N° 100-010-2014 del DAFP	Con el propósito de orientar a las entidades públicas en la elaboración de los Planes Institucionales de Capacitación, este Departamento en ejercicio de la competencia de formular la política en esta materia, imparte las siguientes directrices.



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

<p>Decreto No.1083 del 26 de mayo de 2015. Expedido por el DAFP, por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública.</p>	<p>en su título 9, Artículo 2.2.9.1, establece los planes de capacitación. <i>“Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las ares de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales”.</i></p>
<p>Decreto 648 de 2017</p>	<p>Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública</p>
<p>Resolución 390 del 03 de mayo de 2017</p>	<p>Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de formación y capacitación (PNFC) Profesionalización y desarrollo de los servidores públicos, (Función Pública y ESAP).</p>
<p>Decreto 1499/2017</p>	<p>Actualización versión2. Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG</p>
<p>Decreto 815 de 2018</p>	<p>“Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”</p>
<p>COMPES 3975 de 2019</p>	<p>Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial</p>
<p>Ley 1960 de 2019 por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones</p>	<p>El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 ' quedará así: i "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa".</p>
<p>Plan de Nacional e formación 2020-2030</p>	<p>Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de</p>



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

los servidores públicos de las entidades del estado.

CONTEXTO ESTRATÉGICO

Este Plan Institucional de Capacitación, constituye un ejercicio anual, orientado a contribuir al cumplimiento de todos los objetivos del “Plan de Desarrollo Cabalgando con Transparencia” 2020 – 2023 de la Alcaldía de Tame por medio de herramientas de capacitación para todos nuestros servidores públicos.

Por lo tanto, este Plan institucional de capacitación -PIC- 2021 es un gran soporte de crecimiento y de actualización de los temas claves para la Alcaldía y sus servidores donde se pueda acceder a capacitaciones para que aporten al logro de las metas, conforme a los objetivos y metas diseñadas para el cumplimiento del Plan de desarrollo.

La capacitación le brinda al servidor público la posibilidad de fortalecer sus conocimientos, capacidades y habilidades; así como mediante un buen desarrollo del bienestar se motiva y se mejora el clima organizacional, gestionando consigo cambio cultural y de apropiación de valores del servicio público.

OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Fortalecer las capacidades, habilidades y competencias laborales en los servidores públicos de la Alcaldía de Tame, que permita liderar la transformación requerida en los diferentes procesos de la entidad.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**

TRD -



3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las necesidades de capacitación en los servidores públicos de la Alcaldía de Tame, a través de estrategias y herramientas dispuestos para tal fin.
- ✓ Identificar herramientas claves para transferir conocimientos a los servidores y producir cambios culturales y organizacionales por medio de la apropiación de los valores del servicio público.
- ✓ Fortalecer las competencias laborales, el desarrollo de habilidades, destrezas y capacidades para un mejor desempeño laboral que conlleve a un mayor cumplimiento de las metas institucionales.
- ✓ Implementar el PIC teniendo en cuenta los lineamientos técnicos, normativos y metodológicos, optimizando los recursos y maximizando el impacto de las capacidades de los servidores públicos.
- ✓ Brindar una cálida bienvenida a la entidad a los nuevos servidores por medio de las actividades de inducción, así como una recordación de la plataforma institucional y la misionalidad de la Alcaldía por medio de los procesos de reinducción.
- ✓ Evaluar resultados del PIC identificando el impacto de las capacitaciones, el nivel de aceptación de las mismas por parte de los servidores públicos.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

Componentes del Sistema Nacional de Capacitación

Con la expedición del Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación y se creó el sistema nacional de capacitación, que establece cinco componentes:

- a. Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
- b. Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
- c. Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
- d. Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización.
- e. Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

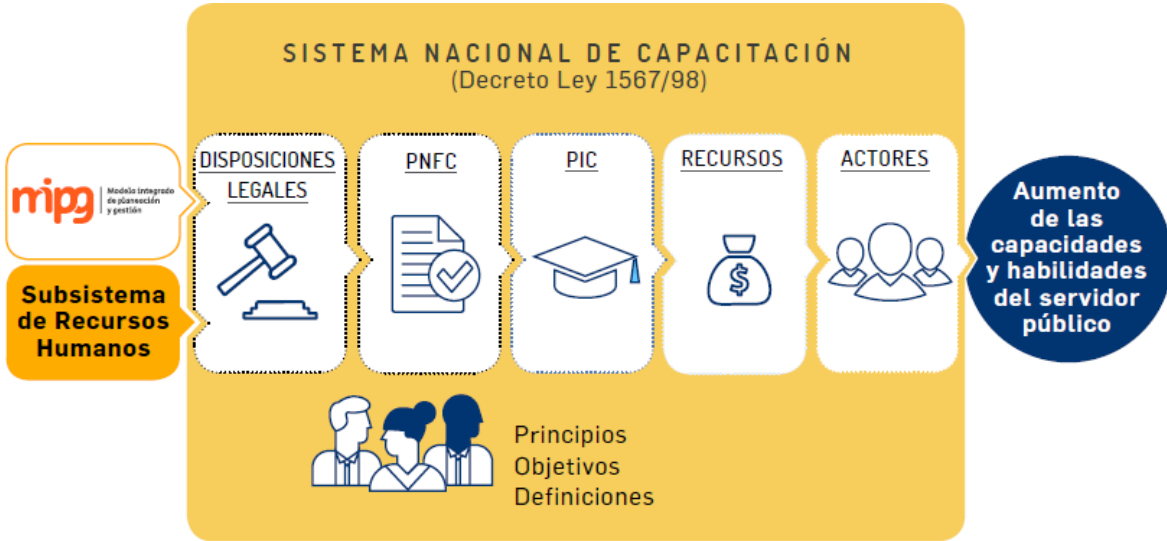
“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -



Fuente: Plan Nacional de Capacitación 2020-2030

A partir de dichas consideraciones y demás que reglamenten esta materia se estableció que la formación y capacitación de los servidores públicos tiene un carácter estratégico de allí la necesidad de fijar una política en esta materia. La Alcaldía Municipal de Tame deberá acatar los siguientes principios en el Marco del PIC 2021:

- a. **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.
- b. **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 el aprendizaje organizacional.
- c. **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

- d. **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.
- e. **Profesionalización del servicio Público:** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.” (Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019).
- f. **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 de la entidad.
- g. **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.

DEFINICIONES GENERALES

- h. **Capacitación:** Conforme a lo indicado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

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.”

- i. **Formación:** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como: “los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.

- j. **Educación No Formal**¹: “Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria”.

¹ Capítulo 2 de la Ley 115 de 1994



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

Los programas de educación no formal, dada su intensidad horaria (superior a 160 horas para los programas de formación académica y de mínimo 600 horas para los programas de formación laboral) y a sus propósitos de certificar competencias formativas, no hacen parte de las actividades consideradas como entrenamiento en el puesto de trabajo.

- k. **Educación Informal**²: “Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados”.
- l. **Educación Formal**³: La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se registrará por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta “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”.
- m. **Programas de Inducción**: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4)

² Ley 115 de 1994

³ Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 –Decreto 1227 de 2005 Art. 73)



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

- n. **Programas de Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Dentro los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno -MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.⁴

- o. **Plan institucional de capacitación -PIC⁵-** El Plan Institucional de Capacitación - PIC - es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de

4 Circular 100-010 de 2014 DAFP.

5 Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP y Escuela Superior de Administración Pública, ESAP



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

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.

- p. **Competencias:** 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado (Decreto 2539 de 2005).

En ese entendido la capacitación de la Alcaldía Municipal debe orientar las acciones a lograr calidad en la prestación de los servicios; concibiendo a los servidores desde las dimensiones previstas en las políticas de capacitación.

Aseguramiento de la capacitación para todos los servidores públicos.

Elaboración de una política institucional de formación y capacitación flexible y que incluya a todos los servidores públicos, independientemente del tipo de vinculación. Teniendo en cuenta que si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

4.1 Estrategias para el cumplimiento de la capacitación en la Alcaldía:



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

- Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos de lo esencial a lo específico.
- Identificación de necesidades de aprendizaje: identificar las capacidades que posee los funcionarios producto de su formación académica y su experiencia y las que requiere para su desempeño.
- Manejo adecuado del presupuesto
- Elaborar la oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
- Gestión para atraer oferta de capacitación y de formación.
- Evaluar los resultados obtenidos en terminos de eficiencia y eficacia.

Contratistas de prestación de servicios

La circular externa 100-10 de 2014 expedida por función pública establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por lo tanto, no tienen derecho sobre la oferta de capacitación, pero con el ánimo de alinear a los objetivos institucionales, pueden incluirse en capacitación que sea gestionada a través de la ESAP, SENA, DAFP, CNSC y otras entidades y en los programas de inducción y reinducción ofertados por la Alcaldía.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**

100-623

DESPACHO

TRD -



Alcance del Plan Institucional de Capacitación

El proceso de capacitación inicia con la detección de necesidades de capacitación tanto individual, por grupos de trabajos e institucional y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas durante la vigencia.

Organización de la oferta Institucional de capacitación



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

TIPO DE CONOCIMIENTOS	TEMÁTICAS DESARROLLADAS	PRINCIPALES OFERENTES (E-LEARNING)
Especializados	Competencias identificadas en la entidad, capacidades detectadas con brechas, resultado de DNAO	Entidades públicas – programas de capacitación
Específico	sistema de gestión y desempeño, banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la Metodología General Ajustada (MGA), SECOP	Líderes de políticas MIPG Coordinación sectorial Entidades públicas – programas de capacitación
Esenciales	Constitución, fines esenciales y sociales del Estado, estructura, organización y funcionamiento enfoque de derechos humanos, participación y democracia, descentralización territorial y funciones esenciales.	ESAP – Programa de banco de capacitación Líderes de políticas MIPG Entidades públicas – programas de inducción

- FUNCIÓN PÚBLICA -

Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019



Ejes temáticos priorizados

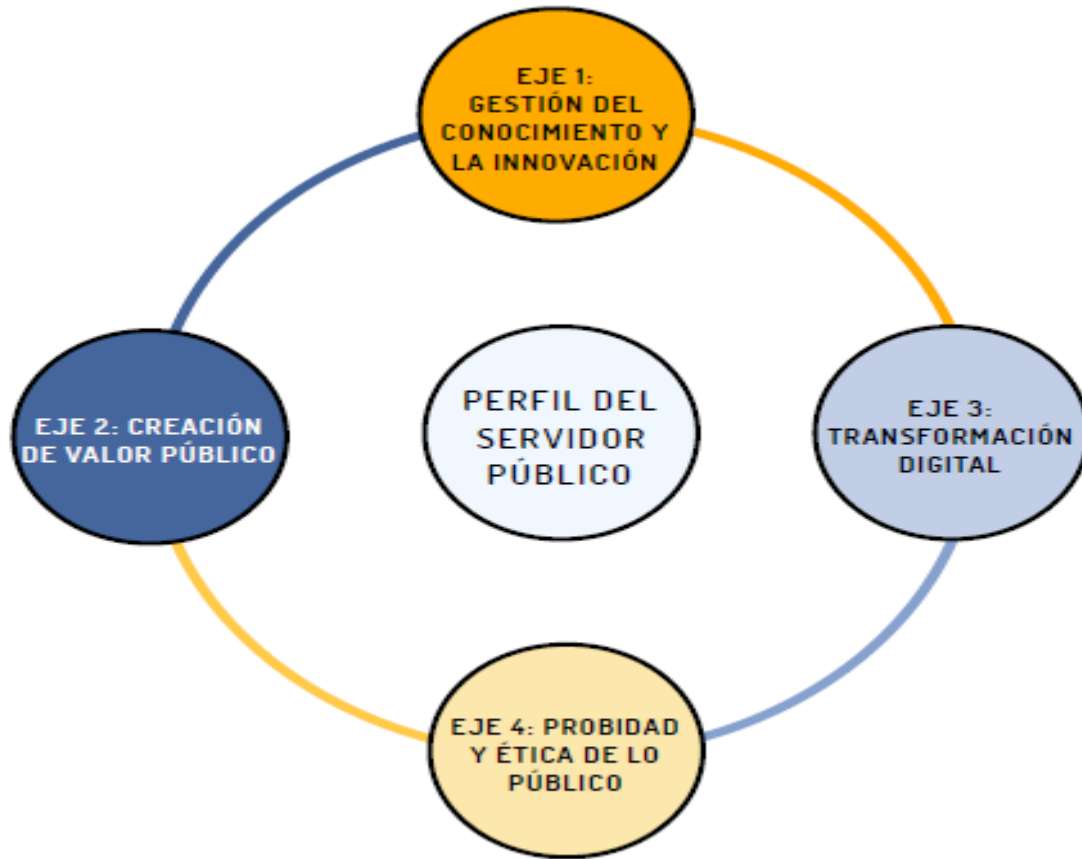


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
DESPACHO



100-623

TRD -



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

La actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, tiene como propósito fortalecer la gestión pública, y allí identifica tres ejes:

<p>Gestión del conocimiento y la innovación</p>	<p>En las entidades públicas, propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.</p> <p>Las entidades cuentan con procesos, procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultado de</p>
--	--



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

	investigaciones, escritos, etc., documentados, de modo que el servidor público apropia y aplica este conocimiento para el desarrollo de sus actividades.
Creación de valor público	propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público. La implementación de todo el conocimiento de las entidades estatales como políticas públicas, valores, se genera satisfacción en el ciudadano y se construye confianza y legitimidad.
Transformación digital	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.
Probidad y ética de lo público	Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.

DEFINICIONES



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

- q. **Capacitación:** Conforme a lo indicado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.”
- r. **Formación:** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como: “los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.
- s. **Educación No Formal⁶:** “Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los

⁶ Capítulo 2 de la Ley 115 de 1994



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria”.

Los programas de educación no formal, dada su intensidad horaria (superior a 160 horas para los programas de formación académica y de mínimo 600 horas para los programas de formación laboral) y a sus propósitos de certificar competencias formativas, no hacen parte de las actividades consideradas como entrenamiento en el puesto de trabajo.

- t. **Educación Informal**⁷: “Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados”.

- u. **Educación Formal**⁸: La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta “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”.

- v. **Programas de Inducción**: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear

7 Ley 115 de 1994

8 Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 –Decreto 1227 de 2005 Art. 73)



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

- w. **Programas de Reinducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Dentro los programas de inducción y reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno -MECI-, Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.⁹

⁹ Circular 100-010 de 2014 DAFP.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

- x. **Plan institucional de capacitación -PIC¹⁰**- El Plan Institucional de Capacitación - PIC - es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad.
- y. **Competencias:** 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado (Decreto 2539 de 2005).

En ese entendido la capacitación de la Alcaldía Municipal debe orientar las acciones a lograr calidad en la prestación de los servicios; concibiendo a los servidores desde las dimensiones previstas en las políticas de capacitación.

Dimensiones:

Con el propósito de fortalecer las competencias laborales, orientadas al logro de los objetivos de la entidad y entendiendo que el aprendizaje organizacional hace parte integral del desarrollo humano,

¹⁰ Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC-
Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP y Escuela Superior de Administración Pública, ESAP



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

se deben considerar tres aspectos básicos: el **SER** (su formación), el **HACER** (su entrenamiento) y el **SABER** (su capacitación).

- f. **Dimensión Ser:** Comprende el 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 a agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones (DAFP).
- g. **Dimensión Saber:** Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información (DAFP).
- h. **Dimensión Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema (DAFP).

ALCANCE:

El PIC de la Alcaldía de Tame esta formulado para ejecutarse en la vigencia 2021, se debe tener en cuenta para su desarrollo los



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**
100-623 DESPACHO

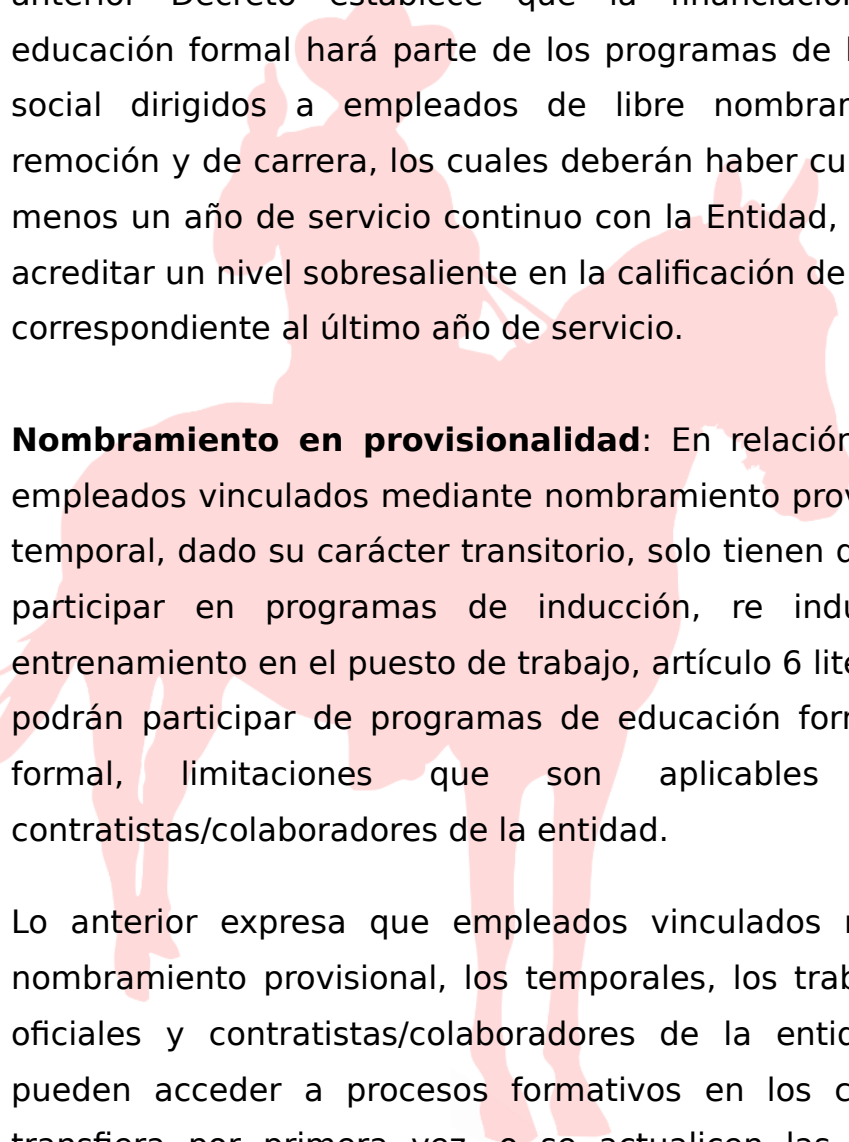


TRD -

lineamientos y políticas que desde la DAFP y la ESAP se determinen para tales propósitos.

- i. **Nombramiento Ordinario:** Por su parte el artículo 73 del anterior Decreto establece que la financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera, los cuales deberán haber cumplido al menos un año de servicio continuo con la Entidad, así como acreditar un nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

- j. **Nombramiento en provisionalidad:** En relación con los empleados vinculados mediante nombramiento provisional y temporal, dado su carácter transitorio, solo tienen derecho a participar en programas de inducción, re inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, artículo 6 literal g; no podrán participar de programas de educación formal o no formal, limitaciones que son aplicables a los contratistas/colaboradores de la entidad.



Lo anterior expresa que empleados vinculados mediante nombramiento provisional, los temporales, los trabajadores oficiales y contratistas/colaboradores de la entidad, solo pueden acceder a procesos formativos en los cuales se transfiera por primera vez, o se actualicen las políticas, directrices, herramientas y metodologías de la entidad.

- k. **Contratos de prestación de servicios:** Estas se rigen por lo dispuesto en la Ley 80 de 1993, la cual supedita su



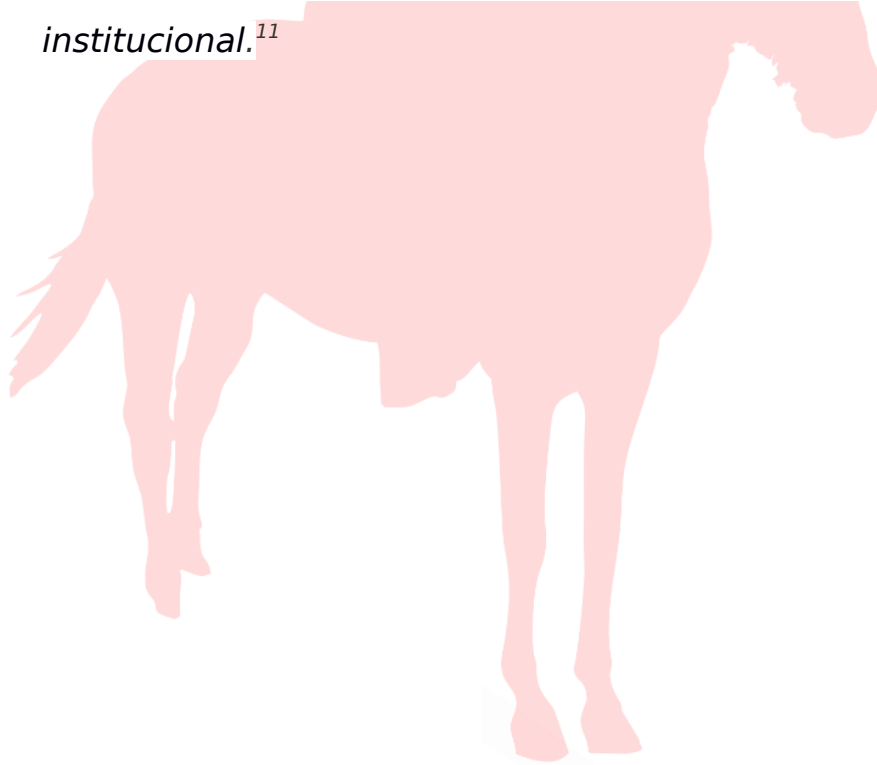
**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO**



TRD -

vinculación a la obligación de ejecutar labores en razón a su experiencia, capacitación y formación profesional en una determinada materia.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.¹¹



¹¹ Circular 100-010 de 2014 DAFP.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



METODOLOGÍA

De acuerdo a los lineamientos de la Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC- del Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP y Escuela Superior de Administración Pública, ESAP de 2020.

Plan Institucional de Capacitación - PIC se estructura con base al diagnóstico de necesidades de aprendizaje de la Entidad.

a. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje prioritarias

Para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje prioritarias para la Alcaldía de Tame, se diligenció el formulario de capacitación google Drive https://docs.google.com/forms/d/1PqRcYddFsrV7ScVGDAUY5Ke0PRnQoBrIXV57nRW_4I/edit Utilizada como herramienta para la identificación de las necesidades de capacitación de la Alcaldía de Tame.

Para la elaboración del plan de capacitación de seguridad y salud en el trabajo, se tiene en cuenta la identificación en la matriz de riesgos y peligros en cumplimiento al decreto 1072 de 2015, cap. 6 artículo 2.2.4.6.11. *Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST.*

b. Estructura y contenidos del plan institucional de capacitación (PIC 2020)

Los resultados obtenidos en la encuesta se llevarán al formato del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN siguiendo los parámetros de la Guía Temática para el Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del





**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

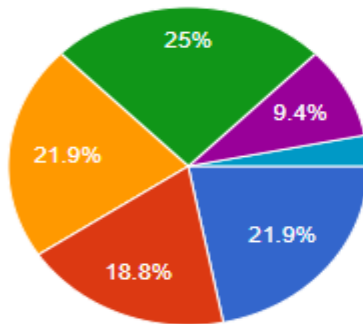
DAFP, respecto a las prioridades en el desarrollo de competencias de los empleados Públicos.

Estructura y contenidos del plan institucional de capacitación (PIC 2021)

Los resultados obtenidos en la encuesta se llevaron al formato del PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- siguiendo los parámetros de la Guía Temática para el Desarrollo del Plan Institucional de Capacitación del DAFP, respecto a las prioridades en el desarrollo de competencias de los empleados Públicos.

SERVIDORES PÚBLICOS EJE TEMÁTICO PNFC- Gestión del conocimiento y la innovación

DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: SER



- Orientación al servicio
- Cambio cultural para la experimentación e innovación
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Trabajo en equipo
- Gestión por resultados
- Comunicación asertiva

En la dimensión de competencia del SER, el tema más escogido por los servidores públicos de la Alcaldía de Tame fue el 25% de trabajo en equipo, 21.9% orientación al servicio, 21.9% flexibilidad y adaptación al cambio, el 18.8% cambio cultural para la experimentación e innovación.

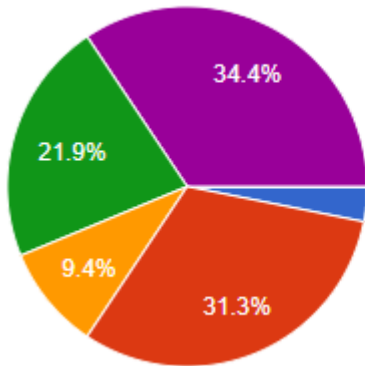
DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: HACER



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



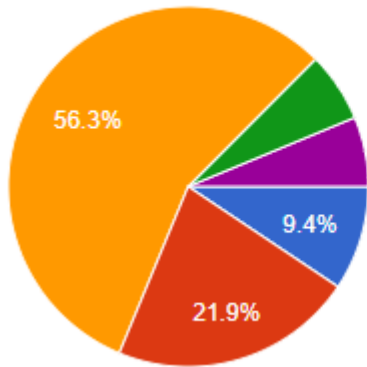
TRD -



- Administración de Datos
- Planificación y organización del conocimiento
- Gestión de la información
- mecanismos para la medición del desempeño institucional
- Competitividad e innovación
- Análisis de indicadores y estadística

Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en la dimensión de competencia del HACER, escogieron como temas para capacitación: 34.4% competitividad e innovación, 31.3% planificación y organización del conocimiento, 21.9% mecanismos para la medición del desempeño institucional.

DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: SABER



- Herramienta para estructurar el conocimiento
- Cultura organizacional orientada al conocimiento
- Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
- Analítico de datos
- innovación

Los servidores públicos de la Alcaldía de tame en la dimensión de competencia del SABER, escogieron como temas de capacitación: 56.3% estrategias para la generación y promoción del conocimiento y el 21.9% cultural organizacional orientada al conocimiento.

Eje temático creación de valor público

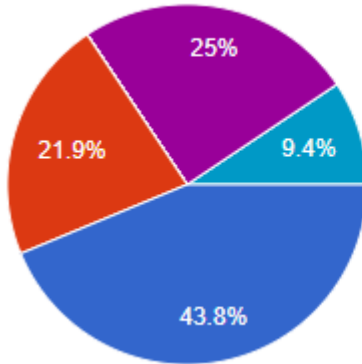


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

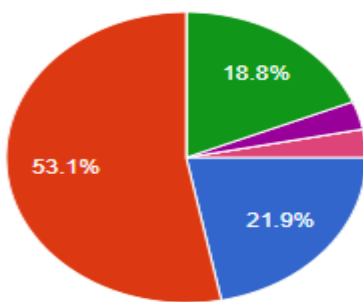
Dimensión de competencia del SER



- Incremento de beneficios para los ciudadanos partir de la generación de productos y servicios que den respue...
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas.
- Focalización del gasto social
- Servicio al ciudadano
- Lenguaje claro

Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en la dimensión de competencia del SER en el eje temático de creación de valor público, escogieron como tema de capacitación el 43.8% incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta, el 25% servicio al ciudadano, el 21.9% marco políticas de transparencia y gobernanza pública.

DIMENSION DE COMPETENCIA: HACER



- Procesos de auditorías de control interno efectivos, como apoyo en las t...
- Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control para cada una...
- Biodiversidad y servicios eco-sistémicos
- Modelos de seguimiento a la inversión...
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Análisis de impacto normativo

Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en la dimensión de competencia del HACER en el eje temático de creación de valor público, escogieron como tema de capacitación el 53.1% desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el MECI, el



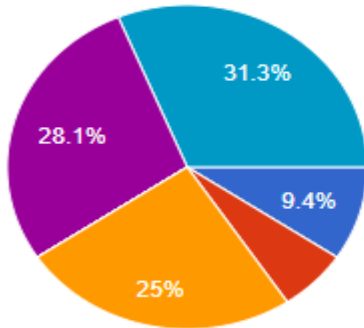
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

21.9% escogieron procesos de auditoria de control interno efectivos como apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para toma de decisiones, e 18.8% modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño.

DIMENSION DE COMPETENCIA: SABER



- Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección p...
- Gerencia de proyectos públicos
- Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada MGA
- Esquema de financiación para proyectos
- Competitividad territorial
- Crecimiento económico y productividad

Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en la dimensión de competencia del SABER en el eje temático de creación de valor público, el 31.3% escogieron como tema de capacitación crecimiento económico y productividad, 28.1% competitividad territorial, 25% formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada MGA.

Eje temático de transformación digital

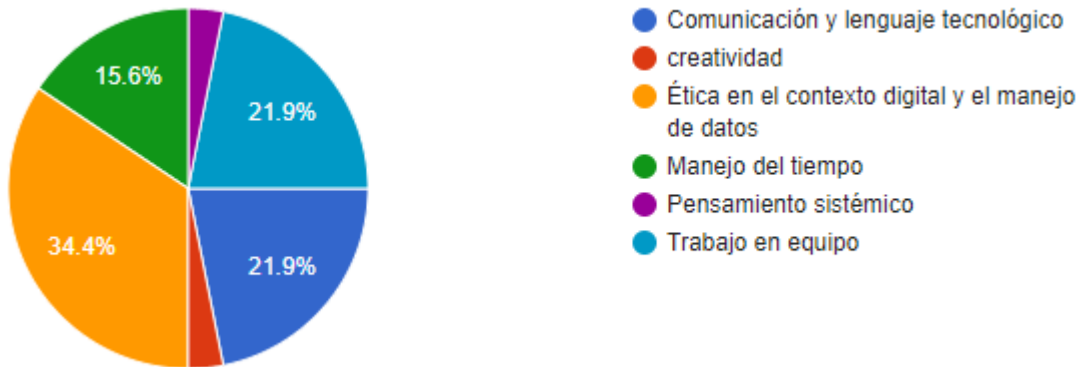
Dimensión de competencias del SER



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO

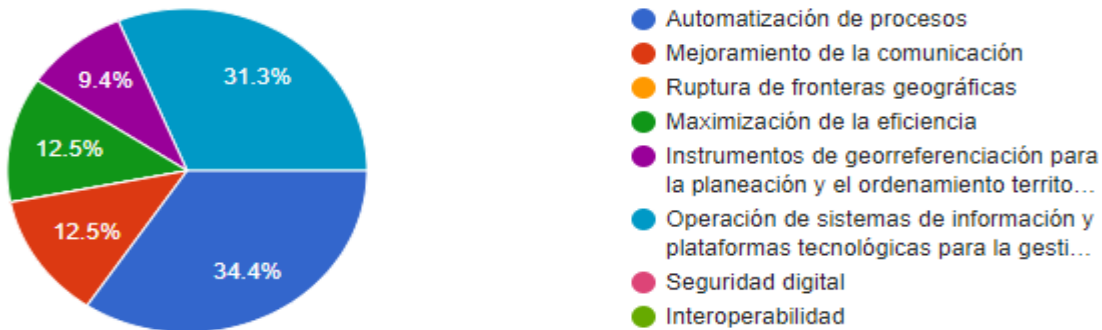


TRD -



Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en la dimensión de competencia del SER en el eje temático de transformación digital, el 34.4% ética en el contexto digital y el manejo de datos, el 21.9% comunicación y lenguaje tecnológico, el 21.9% trabajo en equipo y el 15.6% manejo del tiempo.

DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: HACER



Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en la dimensión de competencia del HACER en el eje temático de transformación digital, el 34.4% automatización de procesos, el 31.3% operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos, el 12.5% mejoramiento de la comunicación.

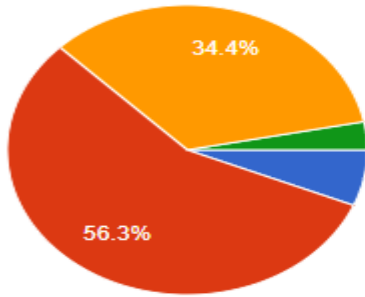
DIMENSIÓN DE COMPETENCIA: SABER



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

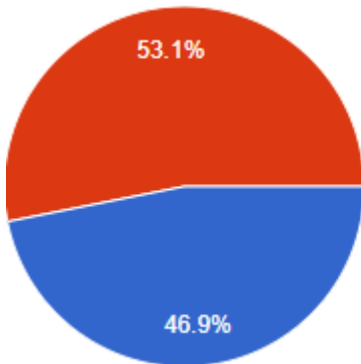


- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Big data

Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en la dimensión de competencia del SABER en el eje temático de transformación digital, el 56,3% apropiación y uso de la tecnología, el 34.4% solución de problemas con tecnologías.

PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO- CAPACIDADES BLANDAS

Pensamiento crítico y análisis



- Conocimiento crítico de los medios
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía

Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en tema de capacitación de probidad y ética de lo público, en la capacidad blanda de pensamiento crítico y análisis, escogieron: 53.1% indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía, el 46.9% conocimiento crítico de los medios.

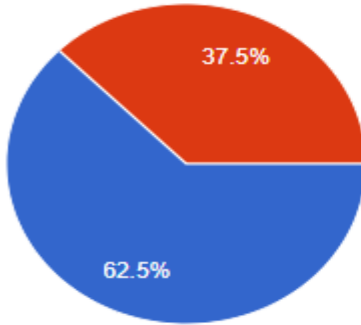
Empatía y solidaridad



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



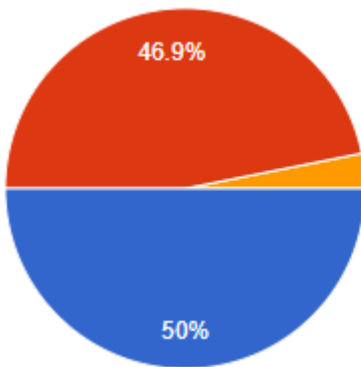
TRD -



- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
- Cultivar un entendimiento de los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.

Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en tema de capacitación de probidad y ética de lo público, en la capacidad blanda de Empatía y solidaridad, escogieron el 62.5% identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales, el 37.5% cultivar un entendimiento de los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.

Agencia individual y de coalición



- Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas
- Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva.
- Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.

Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en tema de capacitación de probidad y ética de lo público, en la capacidad blanda de agencia individual y de coalición, escogieron el 50% facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que llevan a acciones informadas, y el 46.9% enfatizar en la creación de poder junto con otras y no poder sobre otras, en los procesos de acción colectiva.

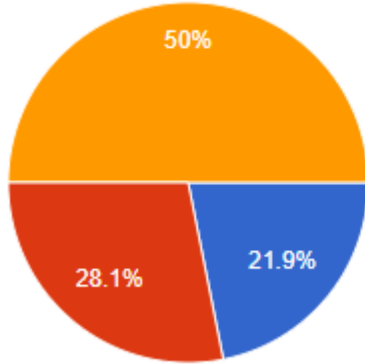


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

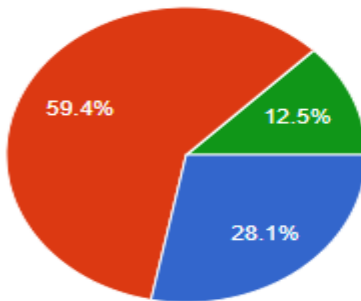
Compromiso participativo y Democrático



- Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.
- Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.
- Código de integridad

Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en tema de capacitación de probidad y ética de lo público, en la capacidad blanda de compromiso participativo y democrático, el 50% escogieron código de integridad y el 28.1% comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades y el 21.9% entendimiento de los ejemplos de pequeñas democracia aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.

Estrategias de comunicación y educación



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).
- Comunicación asertiva.
- Lenguaje no verbal
- Programación neurolingüística asociada al entorno público

Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en tema de capacitación de probidad y ética de lo público, en la capacidad blanda de Estrategias de



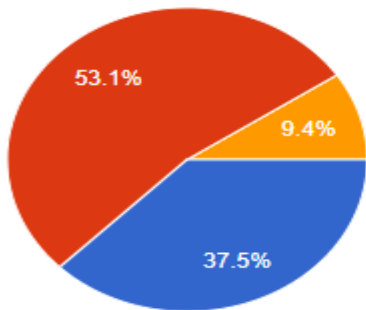
REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

comunicación y educación el 59.4% escogieron comunicación asertiva, el 28.1% desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia, el 12.5% programación neurolingüística asociada al entorno público.

Habilidades de transformación del conflicto



- Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.
- Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
- Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.

Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en tema de capacitación de probidad y ética de lo público, en la capacidad blanda de habilidades de transformación del conflicto el 53.1% escogieron entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz, el 37.5% explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.

Practica reflexiva continua

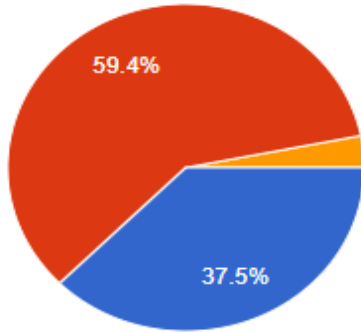


REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
DESPACHO



100-623

TRD -



- Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.
- Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia
- Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

Los servidores públicos de la Alcaldía de Tame en tema de capacitación de probidad y ética de lo público, en la capacidad blanda de práctica reflexiva continua el 59.4% escogieron habilidad de relacionarse uno mismo con la colectividad, la comunidad, la familia, el 37.5% crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.

DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN DE LA ALCALDIA DE TAME ARAUCA.

La encuesta fue contestada por 32 servidores públicos en la cual escogieron los siguientes temas de capacitación:

EJE TEMÁTICO PNFC	DIMENSIÓN DE COMPETENCIA	CONTENIDO TEMATICO
Gestión del Conocimiento y	SER	<input type="checkbox"/> Orientación al servicio <input type="checkbox"/> Cambio cultural para la experimentación e innovación <input type="checkbox"/> Flexibilidad y adaptación al cambio <input type="checkbox"/> Trabajo en equipo
	HACER	<input type="checkbox"/> Planificación y organización del conocimiento <input type="checkbox"/> mecanismos para la medición del desempeño institucional <input type="checkbox"/> Competitividad e innovación <input type="checkbox"/> Cultura organizacional orientada



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO



TRD -

la innovación	SABER	al conocimiento <input type="checkbox"/> Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
Creación de valor público	SER	<input type="checkbox"/> Incremento de beneficios para los ciudadanos partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos. <input type="checkbox"/> Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública. <input type="checkbox"/> Servicio al ciudadano
	HACER	<input type="checkbox"/> Procesos de auditorías de control interno efectivos, como apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones. Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estandar de control interno MECI. <input type="checkbox"/> Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño.
	SABER	<input type="checkbox"/> Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada MGA <input type="checkbox"/> Competitividad territorial <input type="checkbox"/> Crecimiento económico y productividad
Transformación Digital	SER	<input type="checkbox"/> Comunicación y lenguaje tecnológico <input type="checkbox"/> Ética en el contexto digital y el manejo de datos <input type="checkbox"/> Manejo del tiempo <input type="checkbox"/> Trabajo en equipo
	HACER	<input type="checkbox"/> Automatización de procesos <input type="checkbox"/> Mejoramiento de la comunicación <input type="checkbox"/> Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

	SABER	<p>datos.</p> <input type="checkbox"/> Apropiación y uso de la tecnología <input type="checkbox"/> Solución de problemas con tecnologías
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO – CAPACIDADES BLANDAS		
Pensamiento crítico y análisis		<input type="checkbox"/> Conocimiento crítico de los medios <input type="checkbox"/> Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
Empatía y solidaridad		<input type="checkbox"/> Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales. <input type="checkbox"/> Cultivar un entendimiento de los impactos psicológicos y emocionales de la violencia
Agencia individual y de coalición		<input type="checkbox"/> Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas. <input type="checkbox"/> Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva.
Compromiso participativo y Democrático		<input type="checkbox"/> Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad. <input type="checkbox"/> Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades. <input type="checkbox"/> Código de integridad



**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME**



100-623

DESPACHO

TRD -

Estrategias de comunicación y educación		<input type="checkbox"/> Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa). <input type="checkbox"/> Comunicación asertiva. <input type="checkbox"/> Programación neurolingüística asociada al entorno público
Habilidades de transformación del conflicto		Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales. <input type="checkbox"/> Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
Practica reflexiva continua		<input type="checkbox"/> Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo. <input type="checkbox"/> Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia. <input type="checkbox"/> Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.

Formación de Directivos públicos:

Se capacitará a los Directivos de la Alcaldía Municipal de Tame en temas que apoyen sus responsabilidades directivas, en temas claves para liderar equipos de trabajo, toma de decisiones, apoyar el crecimiento de la cultura organizacional, creando un modelo de gestión para la identidad y sentido de pertenencia con la Alcaldía.



TRD -

**REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623
DESPACHO**



PRESUPUESTO PIC 2021

Luego de realizar la consolidación de temas de capacitación identificados para los servidores de la Alcaldía, el presupuesto asignado, para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2021 es de \$10.000.000.00 Diez millones de pesos mcte.

Socialización del PIC

A través de la página web de la Alcaldía, protectores de pantalla de los equipos pc, carteleras, envíos masivo virtuales, los correos institucionales, se hará la socialización del PIC, así como su respectiva aprobación en Comité Institucional de Gestión y desempeño.

Las solicitudes y sugerencias de los representantes de la comisión de personal y de los sindicatos se tiene en cuenta de acuerdo a la dinámica y estructura de la Alcaldía, los recursos logísticos, humanos y financieros, tipos de vinculación y a los nuevos cambios en la forma de capacitar que puede virtual o presencial siguiendo los lineamientos del ministerio de salud para el COVID19.

Programa de Inducción

Se entiende por inducción el entrenamiento y ubicación en el puesto de trabajo como el proceso de adaptación y acomodación del nuevo servidor público al cargo y a la estructura organizativa de la entidad. Una vez el servidor público ha sido vinculado debe presentarse ante el líder del



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

proceso de la dependencia, quien deberá asignar un facilitador, el facilitador tendrá la responsabilidad de brindar la información relevante que debe saber el funcionario en el lugar de trabajo.

La inducción debe garantizar al servidor público toda la información relacionada con las funciones del cargo, para el cual ha sido vinculado, de igual forma los objetivos misionales de la dependencia y la relación en el cumplimiento de los objetivos y metas del Plan de Desarrollo en ejecución.

La inducción tiene los siguientes objetivos:

- I. Socializar del Manual de Funciones y competencias laborales.
- m. Socializar el manual de procesos y procedimientos.
- n. Socializar el código de integridad.
- o. Socializar el plan de desarrollo vigente.
- p. Indicar horarios, el lugar y puesto de trabajo donde va a desempeñar sus funciones.
- q. Hacer entrega de los elementos necesarios para el desarrollo de sus actividades.
- r. Orientar al servidor público respecto a la ubicación física de espacios como: oficinas, Baños, cocina, otros espacios físicos y los necesarios
- s. Presentar los compañeros de la dependencia.
- t. Activar un correo institucional con usuario y contraseña.
- u. Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información y suscribir acuerdo de confidencialidad si es necesario.
- v. Entregar el inventario de los materiales y equipos e informar de la responsabilidad sobre los mismos.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

- w. Indicar la página web y demás plataformas que disponga la Entidad para el desarrollo de las funciones, así como aquellas que hagan parte de sus actividades.

Programa de Reinducción

Durante el proceso de adaptación del servidor público el programa de **reinducción** este está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores públicos de la Alcaldía por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

La ejecución del programa de reinducción debe responder a los siguientes objetivos:

- a. Enterar a los funcionarios acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- b. Informar a los funcionarios sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- c. Ajustar el proceso de integración del funcionario al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- d. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la entidad.
- e. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- f. Informar a los funcionarios acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



TRD -

REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



Estrategias de Ejecución y desarrollo del PIC

Para materializar el Plan Institucional de Capacitación de los servidores públicos de la Alcaldía de Tame se desarrollarán las siguientes estrategias:

Aliados estratégicos: a través de la oferta de capacitación que ellos prestan: DAFP, ESAP, SENA, ministerio de las TIC, DNP, la comisión nacional del servicio civil CNSC, el Archivo General de la Nación, Administradoras de riesgos laborales ARL, entre otras.

La Red de Formadores Internos: cuenta con el conocimiento y experiencia de los servidores públicos de las diferentes dependencias de la Entidad, para ello, dentro del proceso se deben identificar los funcionarios que quieran contribuir en los procesos de formación, siendo multiplicadores de conocimiento en temas de su dominio.

Funciones de dependencias. De igual modo, de acuerdo con las funciones de cada una de las dependencias de la estructura organizacional, se contará con el apoyo de las mismas para la socialización de formatos y fortalecimiento en temas de su competencia, tales como: Contratación, Jurídica, Planeación, presupuesto, etc.

Contrato con entidades con entidad de enseñanza superior en temas que se requiera profundizar y que las entidades estratégicas no las tengan dentro de sus cronogramas de capacitación.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**



TRD -

El **cronograma** de ejecución del PIC 2021, con la formación, capacitación, inducción, reinducción y entrenamiento llevará aspectos de tiempo, modo y lugar.

Para el desarrollo del PIC 2021 se utilizarán las siguientes modalidades:

Capacitaciones Presenciales: Organizadas para ser desarrollados convencionalmente con capacitadores y asistentes presentes.

Capacitaciones semi-presenciales: Organizadas para ser desarrolladas en dos o más momentos, un momento presencial y otro a distancia y/o virtual, con los debidos soportes tecnológicos para facilitar el proceso de aprendizaje.

Capacitaciones Virtuales: Organizadas para ser desarrolladas a través de herramientas tecnológicas con contenidos estructurados para ser abordados por el participante, con apoyo académico y seguimiento a distancia.

Dadas las condiciones sanitarias actuales entorno a la pandemia del COVID-19, y las medidas tomadas desde el gobierno nacional; como el distanciamiento social obligatorio, para garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia, las modalidades de capacitación que se ejecuten se adaptaran a los lineamientos establecidos por la normativa vigente, para que así se pueda garantizar la salud de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Tame y la de sus familias.

2. Evaluación:

Para las diferentes actividades a desarrollar en cumplimiento del PIC, se deberán llevar a cabo 2 procesos de valoración a través del cual se evaluará el impacto, eficiencia y eficacia de las actividades.

- a. **Evaluación de la eficacia de la capacitación, formación o entrenamiento en el puesto de trabajo:** Esta se aplicará una vez



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co
contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE ARAUCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE TAME
100-623 **DESPACHO**

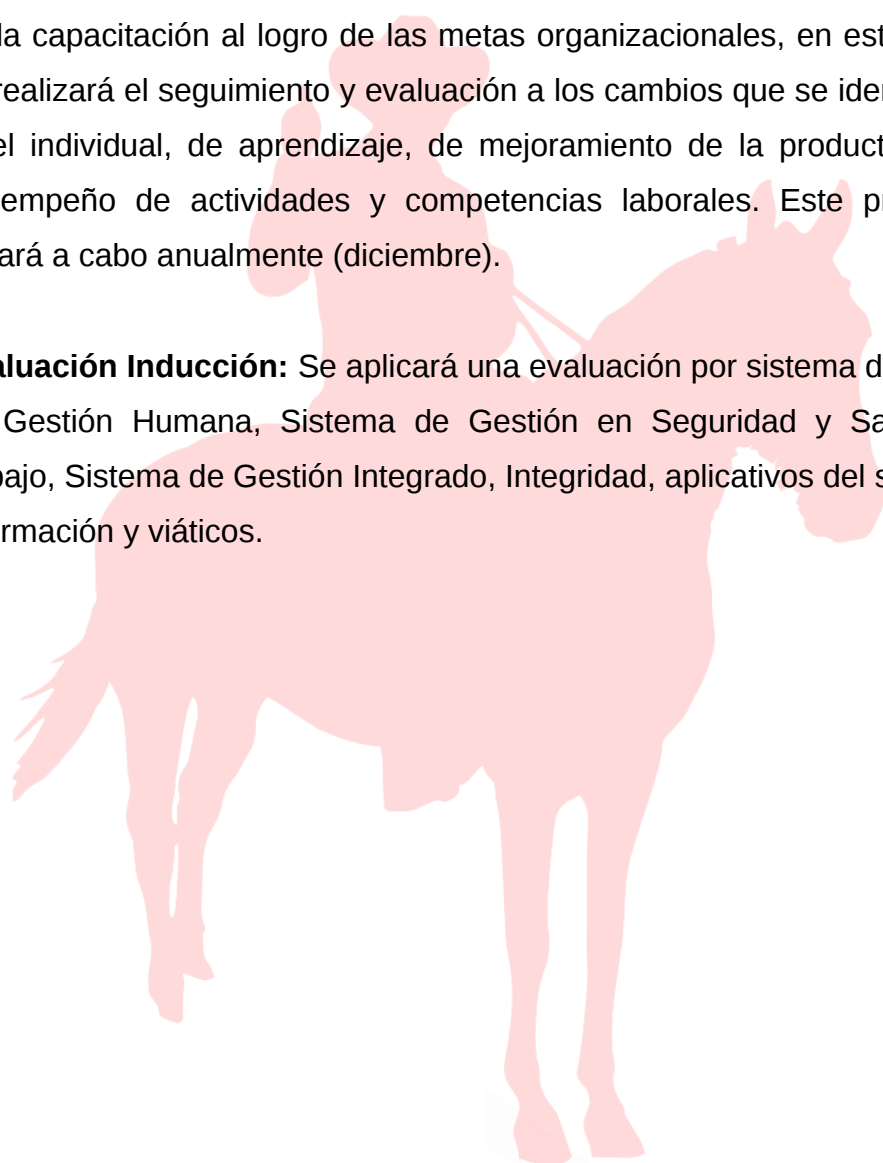


TRD -

terminada la actividad se indaga sobre los diferentes aspectos metodológicos, utilidad, aplicabilidad y facilitadores, deberá ser adaptado de acuerdo a las temáticas vistas en la misma.

- b. **Evaluación aprendizaje individual – anual:** Para evaluar la contribución de la capacitación al logro de las metas organizacionales, en este proceso se realizará el seguimiento y evaluación a los cambios que se identifiquen a nivel individual, de aprendizaje, de mejoramiento de la productividad, de desempeño de actividades y competencias laborales. Este proceso se llevará a cabo anualmente (diciembre).

- c. **Evaluación Inducción:** Se aplicará una evaluación por sistema de aula TIC en Gestión Humana, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo, Sistema de Gestión Integrado, Integridad, aplicativos del sistema de información y viáticos.



Calle 15 No. 14-20



(7) 8886394



alcaldia@tame-arauca.gov.co

contactenos@tame-arauca.gov.co



www.tame-arauca.gov.co

“Cabalgando con Transparencia”

