



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA DE
TALENTO HUMANO

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2020



SC-CER367095



NIT: 891280000-3
CAM Anganoy vía Los Rosales II
Teléfonos: +(57) 2 7222624, +(57) 2 7291919, +(57) 2 7292000, - Fax: +(57) 2 7223347
Código Postal 520001 Correo electrónico: talentohumano@pasto.gov.co
- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento



INTRODUCCIÓN

La Subsecretaría de Talento Humano de la Alcaldía de Pasto, es responsable de la formulación y gestión de las estrategias relacionadas con el fortalecimiento de la calidad de vida laboral, entre las cuales se encuentran el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y la Inducción y Reinducción las cuales se enmarcan tanto en el Modelo de Gestión del Talento Humano por Competencias, como en el Modelo de Integración Institucional, lo que quiere decir que el talento humano es eje central en el desarrollo organizacional para la prestación del servicio público, e impacta en el plan estratégico a través del fortalecimiento y la potencialización de las competencias de los servidores, contribuyendo a mejorar su calidad de vida laboral.

La gestión del empleado público debe estar orientada hacia el logro de resultados institucionales, alineando los procesos de capacitación al cumplimiento de la misión institucional.

La subsecretaría de Talento Humano direcciona sus esfuerzos a brindar planes de capacitación que propendan el desarrollo armónico e integral del funcionario. Con el Plan Institucional de Capacitación enmarcado en la Ley 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto ley 1567 de 1998, se persigue contribuir a la calidad de conocimientos y cualificación de los funcionarios en temas propios de las funciones administrativas, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad, en la entidad o dependencia que labora el funcionario.

El Plan Institucional de capacitación de la Alcaldía de Pasto se implementará de acuerdo a las directrices estatales (Decreto No 0215 de 2016 por el cual se establece el reglamento interno que fija los criterios y las condiciones para acceder al programa de capacitación, bienestar e incentivos) y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta viabilizada mediante el formato GTH-F-074 por la Oficina de Control Interno de la Alcaldía de Pasto.

En el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la vigencia 2020 se encuentran descritas las acciones que permiten el fortalecimiento y la potencialización de las competencias de sus trabajadores, contribuyendo a mejorar su desempeño y a fortalecer su competitividad laboral en sus puestos de trabajo. Responde a una construcción participativa, en donde se tienen en cuenta las diferentes fuentes diagnósticas que procuran abarcar todos los frentes para responder a las necesidades de la entidad y de los servidores públicos, siendo éstas: Solicitudes de Jefes de área, normatividad vigente, plan de mejoramiento individual derivado del diligenciamiento de la encuesta GTH-F-074 "Encuesta de Necesidades de capacitación", acciones de



SC-CER367095





PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

**SUBSECRETARÍA DE
TALENTO HUMANO**

mejora como resultado de los procesos de auditoría externas reportadas por ICONTEC y recomendaciones realizadas por el DAFP.

El Plan Institucional de Capacitación está orientado a desarrollar las habilidades, destrezas, y competencias de los servidores públicos y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el mérito y en el cumplimiento de los principios de la función administrativa.



SC-CER367095



NIT: 891280000-3
CAM Anganoy vía Los Rosales II
Teléfonos: +(57) 2 7222624, +(57) 2 7291919, +(57) 2 7292000, - Fax: +(57) 2 7223347
Código Postal 520001 Correo electrónico: talentohumano@pasto.gov.co
- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento



MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación, PIC 2020 responde a lineamientos legales contemplados en:

Constitución Política de Colombia. Establece en su Artículo 54: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”

Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. En su Artículo 36 establece los objetivos de capacitación para los empleados públicos, así: “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”. Cada entidad será responsable de formular los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

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. En el Título I Crea el Sistema Nacional De Capacitación, definido como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios”. También dispone en el **Artículo 3:** “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación”. En el **Artículo 4** define capacitación como “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” En el Artículo 12,



SC-CER367095





Obligaciones de los Empleados con Respecto a la Capacitación: "a) Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo; b) Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar; c) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad; d) Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera; e) Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Público". En el **Título 4** Establece las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. Define las competencias como "la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público". En el **Título 9** resume los lineamientos para Capacitación. Entre los Artículos 2.2.9.1 y 2.2.9.6 describe la definición, finalidad, el plan Nacional de Formación y Capacitación, la Red Interinstitucional de Capacitación y los Proyectos de Aprendizaje por Competencias.

Decreto Ley 894 de 28 de mayo de 2017. "Por el cual se dictan normas en materia de empleo 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." ..."ARTÍCULO 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:

"g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.""



SC-CER367095





Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. Indica los términos en que se deben dar los programas de capacitación de la siguiente forma:

Programas de Inducción: "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 presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados de carrera administrativa, y de libre nombramiento y remoción, provisionales".

- **Programas de Reinducción:** "Están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos años, o en el momento en que se produzcan esos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales.

- Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el PIC 2020. Documentos y Cartillas publicados por la Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública.



SC-CER367095





POLITICA DEL GOBIERNO NACIONAL

El gobierno Nacional, fórmula para cada periodo las orientaciones y responsabilidades que competen a las entidades públicas en la gestión de la capacitación, las cuales son de obligatorio cumplimiento. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se formulan las políticas, se señalan las prioridades que deberán atender las entidades públicas y se establecen los mecanismos de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control.

Así en desarrollo de lo establecido en el Artículo 3 del Decreto 1567 de 1998, "El Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública y La Escuela Superior de Administración Pública adopta y actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación".

El Plan Nacional de Formación y Capacitación como política es revisado y ajustado periódicamente para responder a expectativas y problemáticas de las entidades públicas del orden nacional y territorial, así como a la diversidad regional. Por lo tanto, las orientaciones para la gestión de la capacitación de los empleados estarán sujetas a modificaciones que ajusten las políticas a realidades, necesidades y mandatos jurídicos.

Por lo anterior las entidades públicas nacionales y territoriales deben consultar permanentemente las Políticas de Formación y Capacitación que formule el gobierno nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública y La ESAP.

Hay algunos aspectos de la definición de capacitación establecidas en el Decreto 1567: "la capacitación en el sector público debe realizarse a partir de la identificación de necesidades; orientadas a mejorar el desempeño individual y el de la entidad. Adicionalmente, se debe dar reconocimiento a que la capacitación debe contribuir al desarrollo integral del personal. Si bien la capacitación se ocupa de atender necesidades específicas previamente detectadas, en función de hacer más efectivo al Talento Humano dentro de un proceso concreto; es decir, en cuanto se refiere al conocimiento y al uso de las tecnologías, instrumentos, procedimientos, información, recursos etc. ...no debe quedarse dentro del marco estrecho de los contenidos".



SC-CER367095





IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIONES

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Promover el desarrollo integral del Talento Humano de la Alcaldía de Pasto, a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas en las fuentes diagnósticas, para el fortalecimiento de competencias, contribuyendo así a mejorar su desempeño y fortalecer su competitividad laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las competencias del talento humano, proporcionándoles las herramientas, conocimientos, habilidades y destrezas para mejorar su desempeño en su entorno de trabajo.
- Contribuir con el crecimiento intelectual de los empleados públicos gestionando programas de formación y capacitación que respondan a sus necesidades.
- Mantener actualizados a los servidores públicos frente a los cambios normativos y tecnológicos de conformidad a los nuevos retos de la entidad.
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al estado por medio de los procesos de Inducción y Reinducción, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales.

ALCANCE

El PIC se encuentra dirigido a los servidores de Carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción de acuerdo a la legislación vigente (Decreto ley 894 de 2017), de la siguiente manera:

Cuadro N°1: Acceso a actividades de capacitación de acuerdo con el tipo de vinculación.



SC-CER367095





Carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción	Funcionarios vinculados mediante Contratos de prestación de Servicios.
Capacitaciones realizadas mediante contratación pública	Temas transversales de interés para el desempeño institucional.
Capacitación en temas transversales.	Inducción y Reinducción
Inducción y Reinducción	

FUENTES DIAGNÓSTICAS

El análisis de las necesidades de capacitación proporcionó información como: dependencia donde se necesita la formación, temáticas, funcionario y/o personal que requieren la capacitación en determinadas habilidades, conocimientos o actitudes.

Cuadro N°2: Fuentes Diagnósticas del PIC

Fuente	Metodología
Proceso de Gestión del Talento Humano	Aplicación de una encuesta (formato de GTH-F-074) para detectar las necesidades de capacitación que tienen todos los funcionarios de planta en su puesto de trabajo. El análisis de la evaluación de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa.
Normatividad	Responde a las actividades que se deben realizar en cumplimiento de lineamientos legales vigentes en las Entidades públicas.
Solicitudes de otras entidades	Solicitud del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, Gestión de Planeación Institucional, Control Interno, acerca de necesidades de capacitación o fortalecimiento de competencias en temas claves de la entidad.

El Plan Institucional de Capacitaciones PIC 2020, se orienta principalmente a fortalecer las competencias de los servidores públicos de carrera administrativa, provisionales y libre nombramiento y remoción. El diseño de este plan se realizó teniendo en cuenta los objetivos estratégicos de la Entidad, competencias transversales identificadas auditoria



SC-CER367095

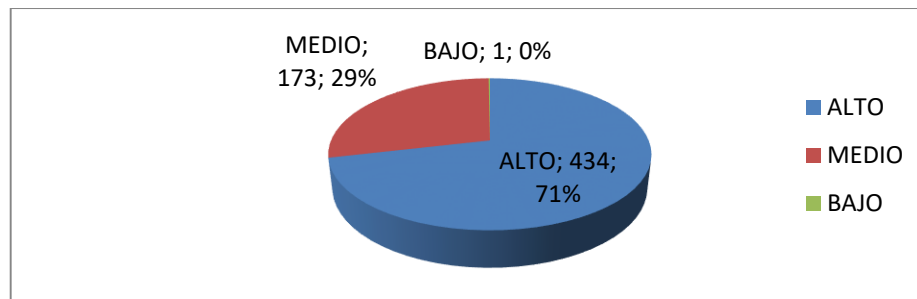




INCONTEC 2019, el nivel de conocimiento y las necesidades identificadas en cada una de las dependencias (secretarías, oficinas y departamentos administrativos) de la Alcaldía de Pasto, obteniendo los siguientes resultados:

Los funcionarios encuestados están adscritos a carrera administrativa, provisionalidad y libre nombramiento y remoción, en los niveles directivos, profesionales, técnicos y asistenciales de las diferentes dependencias de la Alcaldía de Pasto.

Grafica 1. Nivel de conocimiento.



Del total de los funcionarios encuestados, contestaron que tiene un nivel Alto de conocimiento representando el 71%, lo que nos permite deducir que la mayoría de los funcionarios de la Alcaldía de Pasto tiene un buen nivel de conocimientos en los temas que son de su resorte haciendo que sus competencias, habilidades laborales le permitan a la administración alcanzar en una forma efectiva los objetivos y metas propuestos en el plan de gobierno. El nivel medio representando en el 29% de funcionarios que requieren fortalecimiento en los temas de competencia para desarrollar con calidad los procedimientos que los procesos administrativos demandan, y tan solo 1 funcionario respondió que su conocimiento está en nivel bajo. Estos resultados nos permiten visualizar una calidad de talento humano cualificado y calificado para desarrollar las actividades laborales que la administración pública requiere en cada puesto de trabajo.

Es importante aclarar que la administración está en la obligación de mantener el nivel de conocimientos de los funcionarios actualizando las normas y los temas que en cada una de las competencias se requiera. Así mismo se debe ofrecer la Capacitación y formación al personal que en este caso representa el 29% en niveles medio y bajo para optimizar la prestación del servicio y la cualificación de conocimientos en las diferentes áreas para garantizar un servicio con calidad profesional y humana.

Las encuestas nos permitieron también la identificación de necesidades de



SC-CER367095





capacitación de acuerdo a las competencias transversales en los siguientes temas:

Cuadro N°3: Temáticas de Capacitación de Acuerdo a competencias transversales:

CAPACITACIONES A DESARROLLAR PIC 2020 POR AREA DE ACUERDO A COMPETENCIAS					
OBJETIVO GENERAL DE CALIDAD		Mejorar las competencias del talento humano al 60% mediante procesos de capacitación incentivos y programas de bienestar social, durante la administración municipal (2020 - 2023)			
COMPETENCIAS TRANSVERSALES	TEMAS DE CAPACITACIÓN	QUIEN LA REQUIERE	REQUIEREN PRESUPUESTO	NO REQ. PRESUPUESTO	REALIZADA POR
ATENCIÓN AL CIUDADANO	Curso Atención al ciudadano con enfoque de género diferencial.	FUNCIONARIOS PÚBLICOS, GESTIÓN INSTITUCIONAL (Plan anticorrupción).	X		ENTIDAD CONTRATADA, O GESTIÓN CONVENIO UDENAR
	Participación Ciudadana	DAFP			
PROYECTOS	Diplomado Formulación, seguimiento y de evaluación de proyectos	FUNCIONARIOS PÚBLICOS	X		ENTIDAD CONTRATADA
SGSST	Prevención y Promoción riesgos químicos, protección personal, manejo de stress.	FUNCIONARIOS PÚBLICOS		X	Oficina de Gestión de S.S.T. - Alcaldía.
MIPG	Sistema de gestión de calidad, indicadores de gestión.	FUNCIONARIOS PÚBLICOS		X	ESAP
CONTRATACIÓN	Diplomado Contratación estatal.	FUNCIONARIOS PÚBLICOS	X		ENTIDAD CONTRATADA
	Curso SECOP II	FUNCIONARIOS PÚBLICOS	X		
PRESUPUESTO	Curso Finanzas y presupuesto público	FUNCIONARIOS PÚBLICOS		X	ESAP
ARCHIVO	Normatividad, actualización de gestión documental, tablas de retención	FUNCIONARIOS PÚBLICOS	X		ENTIDAD CONTRATADA
CLIMA ORGANIZACIONAL	Curso de redacción y ortografía	FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y ALTA DIRECCIÓN	X		ENTIDAD CONTRATADA



SC-CER367095



NIT: 891280000-3
CAM Anganoy vía Los Rosales II
Teléfonos: +(57) 2 7222624, +(57) 2 7291919, +(57) 2 7292000, - Fax: +(57) 2 7223347
Código Postal 520001 Correo electrónico: talentohumano@pasto.gov.co
- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento



	Curso de Liderazgo, comunicación asertiva - Código de integridad y derechos humanos.	FUNCIONARIOS PÚBLICOS Y ALTA DIRECCIÓN	X		ENTIDAD CONTRATADA, O GESTIÓN CONVENIO UDENAR
DEFENSA JURIDICA	Nuevo Código general disciplinario	FUNCIONARIOS PÚBLICOS	X		
	Código Nacional. De Policía	FUNCIONARIOS PÚBLICOS			ENTIDAD CONTRATADA
	Código Nacional de Tránsito	FUNCIONARIOS PÚBLICOS, SECRETARIA DE COMPETENCIA ESPECÍFICA.			
	Diplomado en principios de la Administración Pública.	DAFP		X	ESAP
	Normatividad en salud y procesos específicos el área.	FUNCIONARIOS PÚBLICOS, SECRETARIA DE COMPETENCIA ESPECÍFICA.	X		ENTIDAD CONTRATADA - O GESTIÓN CON IDSN - MIN SALUD.
	Derecho urbanístico, Constitución Nacional., código general de proceso, ley 1437 Cód. Administrativo.				
SEGURIDAD Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN	Curso manejo de drones,	FUNCIONARIOS PÚBLICOS, SECRETARIAS DE COMPETENCIA ESPECÍFICA.	X		ENTIDAD CONTRATADA
	Curso de Excel y Word, Sistema de arcgis y AutoCAD,	FUNCIONARIOS PÚBLICOS	X		ENTIDAD CONTRATADA
	Procesos de sistematización de información (tic),	FUNCIONARIOS PÚBLICOS		X	ESAP

Nota: este cronograma se encuentra sujeto a cambios, ya que está supeditado a los términos establecidos en los procesos contractuales.

A continuación, se relacionan las capacitaciones más relevantes con base en los resultados, como producto de las encuestas aplicada a los servidores públicos de planta:



SC-CER367095



NIT: 891280000-3
CAM Anganoy vía Los Rosales II
Teléfonos: +(57) 2 7222624, +(57) 2 7291919, +(57) 2 7292000, - Fax: +(57) 2 7223347
Código Postal 520001 Correo electrónico: talentohumano@pasto.gov.co
- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento



CAPACITACION	A QUIEN VA DIRIGIDO
Actualización en Archivo y Gestión Documental y tablas de retención.	Empleados de la Alcaldía de Pasto que realizan funciones de Archivo Nivel asistencial Secretarías, auxiliares administrativos etc.
Ortografía y Redacción	Secretarías ejecutivas y/o funcionarios que proyecten oficios o documentos
Nuevo Código General Disciplinario	Abogados de planta
Atención al Usuario con enfoque diferencial	Secretaría de la mujer, orientaciones sexuales e identidad de género, dirección de juventud, Bienestar social.
Actualización en normatividad de Salud	Secretaría de Salud
Liderazgo, Ética y Relaciones Humanos	Funcionarios de planta de la Alcaldía en todos los niveles.
Diplomado en Formulación y Evaluación de Proyectos	Funcionarios de planta que realicen proyectos en las diferentes dependencias.
Secop II	Funcionarios de planta que proyecten estudios previos, y/o encargada de la contratación

Los cursos estarán sujetos al número de inscripción hasta agotar el cupo (50 personas por capacitación) debido a que el presupuesto no alcanza para cubrir el universo de los cargos; la selección del personal estará sujeta a las actividades que desarrolle el funcionario en su puesto de trabajo (visto bueno del jefe inmediato)

Proceso de convocatoria: La subsecretaría de Talento Humano convocará a través de circular los cursos a desarrollar para que los funcionarios se inscriban al curso que sea de su competencia e interés. Posterior a la inscripción, se oficializará al jefe de cada dependencia haciendo conocer horario, lugar y fecha donde se realizarán, para que se otorgue el respectivo permiso al personal seleccionado.

La ejecución de las capacitaciones iniciara a partir de la suscripción del contrato de mínima cuantía que la Alcaldía Municipal de Pasto realizara con personas naturales o jurídicas, uniones temporales etc. constituidas legalmente; de conformidad a lo dispuesto en el estudio previo que se presentara con anterioridad.



SC-CER367095





Después de realizado este proceso la Subsecretaria de Talento Humano realizará un cronograma de capacitaciones donde quedará estipulado la fecha, hora, nombre de la capacitación, intensidad horaria y funcionarios a quien va dirigida la capacitación la cual se dictará por el nivel en el que están vinculados.

Fuentes de financiación

Los recursos con los que se espera desarrollar el PIC 2020 de la Alcaldía de Pasto se componen de fuentes internas y externas, como la destinación de recursos propios para su realización, así como la búsqueda de apoyo de entidades públicas como la ESAP, el SENA que actúan como facilitadores para la formación y actualización de los funcionarios de la entidad en diferentes temáticas, estos constituyen fuente de recursos para el desarrollo del Plan.

Según lo dispuesto en el Decreto 102 de 2019, que establece el reglamento interno por medio del cual fija los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación, bienestar e incentivos, Artículo 24 dispone que se destinara en cada vigencia fiscal hasta el 20% de los recursos destinados a capacitación para atender necesidades relacionadas con comisiones de estudios siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos en el mencionado decreto.

Los recursos financieros destinados por la Entidad para la ejecución del PIC se presentan por rubro a continuación.

Cuadro 7. Fuentes de Financiación del PIC de la vigencia.

Dependencia	Recurso	Rubro	Monto
Secretaría General	Funcionamiento	210401230208	\$ 134.736.525
Secretaría de Salud	Capacitación y Bienestar	24010109020109	\$25.800.000

ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

Cada una de las capacitaciones incluidas en el PIC de la presente vigencia responde a las necesidades identificadas a través de las fuentes diagnósticas relacionadas anteriormente. Una vez consolidados y analizados los resultados, la información se clasifica para determinar las necesidades más relevantes.

Se seleccionaron priorizando los temas que por normatividad deben ser impartidos a todos los servidores públicos de la entidad. Para el desarrollo de estas actividades se realizarán alianzas estratégicas con otras entidades del estado como la ESAP y el SENA



SC-CER367095





en algunos temas con la academia, que cuenten con expertos en los temas requeridos. Así mismo, se priorizaron los temas relacionados con las necesidades de capacitación que los funcionarios solicitan en sus puestos de trabajo y atendiendo las recomendaciones realizadas en la auditoría 2019 dada por ICONTEC sobre las competencias transversales, así mismo se tienen en cuenta las solicitudes de la Alta Dirección y temas de áreas específicas.

Las capacitaciones se realizarán con una intensidad de 16 a 40 horas académicas donde los funcionarios puedan desarrollar sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Se realizará un cambio en el desempeño de las capacitaciones, con la creación de talleres prácticos dentro de éstas, para que sean más útiles a la hora de poner en práctica los conocimientos adquiridos, de esa forma se asegura el entendimiento y asimilación de las capacitaciones por parte de los funcionarios, evitando la monotonía que provoca el desinterés de los funcionarios.

El docente realizará un pre test al inicio de cada formación relacionado con la temática de la capacitación a impartir; y un post test al finalizar la misma, esto con el fin de brindar información de los resultados de la formación y permita medir el impacto producido en los servidores públicos antes y después de la capacitación.

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La Subsecretaría de Talento Humano, para cada actividad de capacitación realizará la invitación pertinente a través de circular o invitación personalizada; en el evento se efectuará el control de asistencia correspondiente.

La Subsecretaría de Talento Humano, realizará el requerimiento correspondiente a los funcionarios que no asistieron al evento de capacitación programado, para que rindan los respectivos descargos por la no asistencia, según lo estipulado en el Decreto 102 de 2019.

Para un efectivo desarrollo y mejoramiento del plan institucional de capacitación y Formación, se implementarán las siguientes medidas de autocontrol, control y evaluación:



SC-CER367095





PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

**SUBSECRETARÍA DE
TALENTO HUMANO**

La Subsecretaría de Talento Humano realizará el control y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para asegurar su cumplimiento dentro los parámetros establecidos

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Ley 909 de 2004
- Decreto 894 DE 2017
- Decreto 1567 de 1998
- Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFP
- Guía para la Formulación del plan Institucional de Capacitación
- www.dafp.gov.co

Este plan tiene validez a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en San Juan De Pasto, a los veintitrés (21) días del mes de Enero de 2020

ORIGINAL FIRMADO

GERARDO RAMON DE LOS RIOS
CHAVARRIAGA
SECRETARIO GENERAL

ORIGINAL FIRMADO

LORENA GUERRERO ZUÑIGA
SUBSECRETARIO DE TALENTO HUMANO

Proyecto: Danny Javier López Trujillo.

P.U. - Subsecretaría Talento Humano



SC-CER367095



NIT: 891280000-3
CAM Anganoy vía Los Rosales II
Teléfonos: +(57) 2 7222624, +(57) 2 7291919, +(57) 2 7292000, - Fax: +(57) 2 7223347
Código Postal 520001 Correo electrónico: talentohumano@pasto.gov.co
- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

**SUBSECRETARÍA DE
TALENTO HUMANO**

ANEXO 1



SC-CER367095



NIT: 891280000-3
CAM Anganoy vía Los Rosales II
Teléfonos: +(57) 2 7222624, +(57) 2 7291919, +(57) 2 7292000, - Fax: +(57) 2 7223347
Código Postal 520001 Correo electrónico: talentohumano@pasto.gov.co
- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

**SUBSECRETARÍA DE
TALENTO HUMANO**



SC-CER367095



NIT: 891280000-3
CAM Anganoy vía Los Rosales II
Teléfonos: +(57) 2 7222624, +(57) 2 7291919, +(57) 2 7292000, - Fax: +(57) 2 7223347
Código Postal 520001 Correo electrónico: talentohumano@pasto.gov.co
- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

**SUBSECRETARÍA DE
TALENTO HUMANO**



SC-CER367095



NIT: 891280000-3
CAM Anganoy vía Los Rosales II
Teléfonos: +(57) 2 7222624, +(57) 2 7291919, +(57) 2 7292000, - Fax: +(57) 2 7223347
Código Postal 520001 Correo electrónico: talentohumano@pasto.gov.co
- Es su responsabilidad ecológica imprimir este documento