



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

Plan Institucional de Capacitación PIC



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN
2. MARCO LEGAL
3. CONCEPTOS
4. OBJETIVO GENERAL
 - 4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS
5. MATRIZ OPERATIVA
6. MEDICIÓN



1. INTRODUCCIÓN

El Talento humano de la administración municipal de la Alcaldía de Pasto juega un papel valioso en el desarrollo de los planes institucionales por lo cual desde la institucionalidad se busca establecer un proceso de evolución a través de los procesos de formación que permitan que el servidor público se desarrolle de manera integral desde el fortalecimiento de sus competencias y capacidades, teniendo como principio el desarrollo de procesos innovadores, con visión social y participativo, todo enfocado a hacer de Pasto la Gran Capital.

El aprendizaje es la herramienta que permite a los funcionarios de la Alcaldía de Pasto empoderarse y tener argumentos para formar parte del grupo de personas propositivas, con responsabilidad social y con la capacidad de brindar atención humanizada, personas que propongan alternativas de solución a problemas que se pueden presentar en el desempeño laboral diario, que se pueda identificar necesidades y realizar aportes que conlleven al logro de los objetivos propuestos por la administración municipal para la vigencia actual.

El plan Institucional de capacitación busca cualificar al servidor público para garantizar la prestación de servicios de alta calidad en todas las dependencias que conforman la Alcaldía de Pasto, por eso es necesario identificar las necesidades reales que se ajusten al logro de los objetivos misionales con miras a brindar confianza a los usuarios de los servicios.

Para ello es necesario llevar a cabo un diagnóstico de las necesidades, con el fin de que se apropien del proceso y de esta manera el impacto sea medible y que se busque disminuir las brechas que se puedan generar por los diferentes factores internos y externos.



2. MARCO LEGAL

NORMA	CONTENIDO	FECHA
Ley 165 de 1938	Ley que crea la carrera administrativa	29 de octubre de 1938
Ley 19 de 1958	Ley que crea el Departamento Administrativo del Servicio Civil (hoy Departamento Administrativo de la Función Pública)	18 de noviembre de 1958
Constitución Política de Colombia. Artículo 54	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”	04 de julio de 1991
Ley 115 de 1994	“Por la cual se expide la Ley General de Educación” definición de Educación Informal	8 de febrero de 1994
Decreto Ley 1567 de 1998	Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005. “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” (...)	5 de agosto de 1998
Ley 734 de 2002.	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único, en su Título IV: DERECHOS, DEBERES, PROHIBICIONES, INCOMPATIBILIDADES, IMPEDIMENTOS, INHABILIDADES Y CONFLICTO DE INTERESES DEL SERVIDOR PÚBLICO, CAPÍTULO PRIMERO, Derechos:	13 de febrero de 2002



	<p>“Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público “(…)</p> <p>“3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”</p> <p>CAPÍTULO SEGUNDO, Deberes:</p> <p>“Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: “(…)</p> <p>“40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función” (…)</p>	
<p>Ley 909 de 2004</p>	<p>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. “Artículo 15 - Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”</p> <p>Título VI, DE LA CAPACITACIÓN Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CAPÍTULO I, La capacitación de los empleados públicos, “Artículo 36. Objetivos de la capacitación... 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.”</p>	<p>23 de septiembre de 2004</p>



Decreto 1227 de 2005	<p>Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. TÍTULO V SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y ESTÍMULOS CAPITULO I Sistema Nacional de Capacitación, Artículo 65:” Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.”</p> <p>Artículo 66:” Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” ...</p> <p>Artículo 68: En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformarse la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004” (...)</p>	
Decreto 4661 de 2005	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. “Artículo 1°. Modifícase el párrafo 1° del artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, el cual quedará así:	19 de diciembre de 2005



	<p>"Parágrafo 1°. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.</p> <p>También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto".</p>	
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. "Artículo 1o. Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano"	26 de julio de 2006
Decreto 4665 de noviembre 29 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.	29 de noviembre de 2007
Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos	21 de noviembre de 2014
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública	26 de mayo de 2015
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	11 de septiembre 2017



Resolución 390 del 30 de mayo de 2017- DAFP Y ESAP	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.	30 de mayo de 2017
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	28 de mayo de 2017
Sentencia C-527 de agosto de 2017	Por medio de la cual se declara exequible el Artículo 1° del Decreto 894 de 2017 por la Corte Constitucional en Sentencia C-527 de 2017, “en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del Acuerdo de Paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional”	14 de agosto de 2017
Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Diciembre de 2017 DAFP Y ESAP	“La Guía metodológica orienta a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual, delimitando su alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión que deben adelantar las entidades públicas para el desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas” (...) La Guía pondrá a disposición de las entidades las orientaciones y herramientas que le permitan a las áreas de talento humano diseñar programas de aprendizaje”	Diciembre de 2017
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.	16 de enero de 2018



Decreto 815 de 2018	“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” (...)	8 de mayo de 2018
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030	Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.	Marzo de 2020

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano 2023.



3. CONCEPTOS

De acuerdo con la legislación colombiana, Decreto Ley 1567 de 1998 y demás normas que complementan el Sistema Nacional de Capacitación, se definen los siguientes conceptos:

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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” (*Decreto Ley 1567 de 1998, art. 4*).

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, éste proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico. Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia.

Aprendizaje Organizacional: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.



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.

Competencias Laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

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 agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

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.

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.

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los



empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Inducción: Proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los tres meses siguientes a su vinculación. Facilita el desarrollo de habilidades gerenciales y de servicio público. Suministra información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad. Estimula el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Reinducción: Dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Se imparten a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios. Incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Estimula el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Entrenamiento: En los términos de este Plan, es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. Se orienta en el corto plazo para atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del empleo, desarrollando conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.



4. OBJETIVO GENERAL

Orientar el desarrollo integral de los servidores públicos, mediante el fortalecimiento de sus capacidades y desarrollo de habilidades a través del desarrollo de un modelo pedagógico innovador que involucre la virtualidad como medio generador de valor en los procesos institucionales sin dejar de lado los procesos de formación convencionales.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

1. Establecer las necesidades de formación y capacitación que requieren de manera presencial y virtual, utilizando herramientas tecnológicas que sean de fácil acceso para los servidores públicos
2. Ejecutar el Plan Institucional de capacitación vigencia 2023, teniendo en cuenta las necesidades de los funcionarios, los líderes de los procesos, la normatividad vigente, siendo responsables con el cuidado de la salud.
3. Evaluar el progreso de la implementación del Plan Institucional de Capacitación, con el fin de realizar el plan de mejoramiento que conlleve a optimizar los procesos administrativos, misionales y operativos de las diferentes dependencias de la administración municipal.
4. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, planes, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad.
5. Promover la cultura organizacional en el funcionario público.
6. Fortalecer en el talento humano la cultura de servicio a la comunidad.



5. MATRIZ OPERATIVA

Estrategias	Producto	Indicador de Cumplimiento	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Final
Contratar las capacitaciones necesarias para cumplir con el Plan de Capacitaciones	Contratos de capacitaciones necesarias realizados	Número de contratos realizados	Subsecretario Talento Humano	Febrero 2023	Diciembre 2023
Ejecutar el Plan Institucional de Capacitaciones	Capacitaciones ejecutadas dentro de la vigencia	Número de Capacitaciones ejecutadas	Subsecretario Talento Humano	Febrero 2023	Diciembre 2023
Evaluar la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones	Evaluación del Plan de Capacitaciones ejecutado	Encuesta de satisfacción del Plan Institucional de Capacitaciones	Subsecretario Talento Humano	Junio 2023	Diciembre 2023

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano, 2023.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2023															
No	Eje Temático	Actividad	Población Objeto	2023											
				Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Priorización Necesidades de Capacitación															
Necesidades de Capacitación Planeación Estratégica - Plan de Desarrollo Municipal															
1	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Seguimiento y evaluación de Políticas Públicas	Funcionarios												
2	Eje 2: Creación del Valor Público Eje 4: Probidad y ética de lo público	Política Pública de Participación Ciudadana	Funcionarios												
4	Eje 2: Creación del Valor Público Eje 4: Probidad y ética de lo público	Anti corrupcion - Anti soborno	Funcionarios												
5	Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación Eje 2: Creación del Valor Público Eje 4: Probidad y ética de lo público	Formulacion de Plan de Desarrollo	Lideres de Area												
Necesidades de Capacitación Control Interno (Auditorías Internas)															
6	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Administracion del riesgo y diseño de controles en entidades publicas	Funcionarios												
Necesidades de Capacitación en base a la Implementación de MIPG															



7	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje 2: Creación del Valor Público	Atencion al Usuario	Funcionarios																
Necesidades de Capacitación Jefes Inmediatos y necesidades individuales																			
8	Eje 3: Transformacion Digital	Manejo de Herramientas Ofimaticas	Funcionarios																
9	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje 3: Transformacion Digital	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)	Funcionarios																
10	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Ley General de Archivo y Gestion Documental	Funcionarios																
11	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje 2: Creacion de Valor Público Eje 4: Probidad y ética de lo publico	Integridad – Codigo de Integridad	Funcionarios																
Programa de Bilinguismo																			
12	Eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje 2: Creación del Valor Público	Curso de Ingles	Funcionarios																



6. MEDICIÓN

NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETIVO DEL INDICADOR	FORMULA	PERIODICIDAD
Contratos adjudicados	Calcular el número de contratos de actividades adjudicados	$(\text{Número de contratos adjudicados} / \text{Número de contratos programados}) * 100$	ANUAL
(Eficacia)	Realizar las capacitaciones programadas	$(\text{Número de capacitaciones realizadas} / \text{Número de capacitaciones programadas}) * 100$	
Impacto (Efectividad)	Medir percepción de los servidores públicos frente a la ejecución del PIC	Encuesta de satisfacción del Plan Institucional de Capacitaciones	
(Eficiencia)	Capacitar y fortalecer en competencias, capacidades y habilidades	$(\text{Número de servidores públicos capacitados} / \text{Número de servidores públicos programados}) * 100$	

Fuente: Subsecretaría de Talento Humano 2023



PASTO
LA GRAN CAPITAL
ALCALDÍA MUNICIPAL

SUBSECRETARÍA
DE TALENTO HUMANO