



|   |  |                         |   |
|---|--|-------------------------|---|
|  | Alcaldía Municipal de Paipa                    | Nit. 891.801.240 - 1    |  |
|   | Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG |                         |   |
|   | Formato  | Versión: 01             |   |
|   | Plan Institucional de capacitación 2022        | Fecha: 14 enero de 2022 |   |



## ADMINISTRACIÓN CENTRAL DEL MUNICIPIO DE PAIPA

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

### DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO



|                                    |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                            | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro<br>Avendaño | GTH    | GTH    |

Carrera 22 N° 25-14  
 Teléfono: 57 (8) 7 850 131/ 135 \* Fax 57 (8) 7 851 998/ 321  
[www.paipa-boyaca.gov.co](http://www.paipa-boyaca.gov.co) E-mail: [contactenos@paipa-boyaca.gov.co](mailto:contactenos@paipa-boyaca.gov.co)  
[alcaldia@paipa-boyaca.gov.co](mailto:alcaldia@paipa-boyaca.gov.co) Código postal: 15516



|   |   |                                |   |
|---|---|--------------------------------|---|
|  | <b>Alcaldía Municipal de Paipa</b>                    | <b>Nit. 891.801.240 - 1</b>    |  |
|   | <b>Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG</b> |                                |   |
|   | <b>Formato</b>  | <b>Versión: 01</b>             |   |
|   | <b>Plan Institucional de capacitación 2022</b>        | <b>Fecha: 14 enero de 2022</b> |   |

## CONTENIDO

|  |    |
|--|----|
| JUSTIFICACIÓN .....                              | 4  |
| MARCO NORMATIVO .....                            | 5  |
| Constitución Política de Colombia. ....          | 6  |
| Ley 909 de 2004. ....                            | 6  |
| Ley 190 de 1995. ....                            | 6  |
| Ley 489 de 1998. ....                            | 6  |
| Ley 734 de 2002 .....                            | 7  |
| Decreto Ley 1567 de 1998.....                    | 7  |
| Decreto 1227 de 2005 .....                       | 8  |
| Decreto 2539 de 2005 .....                       | 8  |
| Decreto 1227 de 2005 .....                       | 9  |
| Ley 1064 de 2006. ....                           | 9  |
| Decreto 4665 de 2007.....                        | 9  |
| Decreto 4904 de 2009.....                        | 9  |
| Decreto 2482 de 2012.....                        | 9  |
| Decreto 1083 de 2015.....                        | 10 |
| Decreto 894 de 2017 .....                        | 10 |
| Decreto 1499 de 2017 .....                       | 10 |
| Carta Iberoamericana de la Función Pública. .... | 11 |
| Norma NTC GP 1000:2009.....                      | 11 |
| MECI 1000:2014. ....                             | 11 |
| GENERALIDADES INSTITUCIONALES.....               | 12 |
| OBJETIVO GENERAL.....                            | 13 |
| OBJETIVOS ESPECIFICOS .....                      | 13 |
| LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS.....     | 14 |
| COMPETENCIA.....                                 | 14 |
| FORMACIÓN .....                                  | 14 |
| PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO.....         | 15 |

|   |   |                                |   |
|---|---|--------------------------------|---|
|  | <b>Alcaldía Municipal de Paipa</b>                    | <b>Nit. 891.801.240 - 1</b>    |  |
|   | <b>Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG</b> |                                |   |
|   | <b>Formato</b>  | <b>Versión: 01</b>             |   |
|   | <b>Plan Institucional de capacitación 2022</b>        | <b>Fecha: 14 enero de 2022</b> |   |

|   |    |
|---|----|
| EDUCACIÓN INFORMAL .....                                  | 15 |
| DIMENSIÓN DEL HACER.....                                  | 15 |
| DIMENSIÓN DEL SABER .....                                 | 15 |
| DIMENSIÓN DEL SER.....                                    | 15 |
| PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE .....                      | 15 |
| PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO .....                      | 16 |
| PROFESIONALIZACIÓN.....                                   | 16 |
| COMPETENCIAS LABORALES .....                              | 16 |
| ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN ..... | 17 |
| PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL .....   | 17 |
| PROGRAMA DE CAPACITACIONES .....                          | 18 |
| Actualización de las tecnologías y de la información..... | 18 |
| Función pública .....                                     | 18 |
| Clima organizacional .....                                | 18 |
| Pre Pensionados .....                                     | 19 |
| Administración pública.....                               | 19 |
| Administrativa .....                                      | 20 |
| Operativa .....   | 20 |
| RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....                   | 21 |
| BENEFICIARIOS .....                                       | 22 |
| FASES Y PRIORIDADES .....                                 | 22 |
| METODOLOGÍA.....  | 23 |
| BIBLIOGRAFÍA .....  | 24 |
| CRONOGRAMA .....  | 25 |

|   |  |                         |   |
|---|--|-------------------------|---|
|  | Alcaldía Municipal de Paipa                    | Nit. 891.801.240 - 1    |  |
|   | Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG |                         |   |
|   | Formato  | Versión: 01             |   |
|   | Plan Institucional de capacitación 2022        | Fecha: 14 enero de 2022 |   |

## JUSTIFICACIÓN



La Alcaldía Municipal de Paipa, de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, Decreto 1499 de 2017 y Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC correspondiente a lavigencia 2022, con el fin de desarrollar su capital humano, fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que le apunten al cumplimiento de los objetivos institucionales, al crecimiento humano de sus servidores, a la generación y producción de conocimiento, a la innovación y transformación al interior de la entidad y a la mejora en la oportunidad y calidad de las respuestas a todos los grupos de valor.

El Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, para el año 2022 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los colaboradores de LA ALCADIA MUNICIPAL DE PAIPA.

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado juegan un papel importante. Por esto, se busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, pero para ello se requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos, pues son quienes finalmente las materializan, de igual forma que puedan responder de forma innovadora a los grandes retos económicos, sociales y ambientales que el país afronta.

En cumplimiento a la Constitución Política de 1991, las directrices del Decreto 1567 de 1998 y los principios del Plan Nacional de Desarrollo, como eje conductor de las acciones de la Administración Pública, el cual se debe adoptar el *Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos*, con la intención de convertirse en una de las principales herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional a través del alcance de su objetivo general: “Mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación de competencias y capacidades específicas en las

|                                 |        |        |
|---------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                         | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |  |                         |   |
|---|--|-------------------------|---|
|  | Alcaldía Municipal de Paipa                    | Nit. 891.801.240 - 1    |  |
|   | Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG |                         |   |
|   | Formato  | Versión: 01             |   |
|   | Plan Institucional de capacitación 2022        | Fecha: 14 enero de 2022 |   |

respectivas entidades, en concordancia con los principios que rigen la función pública”

Por su parte la Ley 909 de 2004 señala que la “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”. En este sentido, la actualización del *Plan Nacional de Formación y Capacitación*

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un *Plan Institucional de Capacitación*, por lo cual el Departamento administrativo de la Función Pública, se propone calificara a las entidades públicas según la priorización de las necesidades más indispensables para la institución.

Para la priorización de necesidades de capacitación en la Administración Central del Municipio de Paipa, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje donde se tuvo en cuenta el siguiente insumo:



- *Encuesta de detección de necesidades de capacitación realizada a los funcionarios del Municipio de paipa. donde se obtuvo la información de las necesidades de capacitación.*

Para concluir el Municipio de Paipa, adopta los programas de inducción y reinducción, en correlación a la normatividad vigente, participando en actividades esenciales de actualización normativa, cursos virtuales relacionados con estos programas.

## MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de Capacitación, que incluye el proceso de realizar Inducción y reinducción al talento humano, responde a lineamientos legales contemplados en:

|                                 |        |        |
|---------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                         | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |  |                         |   |
|---|--|-------------------------|---|
|  | Alcaldía Municipal de Paipa                    | Nit. 891.801.240 - 1    |  |
|   | Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG |                         |   |
|   | Formato  | Versión: 01             |   |
|   | Plan Institucional de capacitación 2022        | Fecha: 14 enero de 2022 |   |

## 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



## Ley 190 de 1995.

Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. En su Artículo 64 Establece que “Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley”.

## Ley 489 de 1998.

“Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”. “(...) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función

|                                    |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                            | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro<br>Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |  |                         |   |
|---|--|-------------------------|---|
|  | Alcaldía Municipal de Paipa                    | Nit. 891.801.240 - 1    |  |
|   | Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG |                         |   |
|   | Formato  | Versión: 01             |   |
|   | Plan Institucional de capacitación 2022        | Fecha: 14 enero de 2022 |   |

Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.2017.

## Ley 734 de 2002

“Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “(...)” Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función (...)”



## 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 acomplementar 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”

|                                 |        |        |
|---------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                         | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro Avendaño | GTH    | GTH    |



|   |  |                         |   |
|---|--|-------------------------|---|
|  | Alcaldía Municipal de Paipa                    | Nit. 891.801.240 - 1    |  |
|   | Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG |                         |   |
|   | Formato  | Versión: 01             |   |
|   | Plan Institucional de capacitación 2022        | Fecha: 14 enero de 2022 |   |

En el Artículo 7 indica “Los Planes Institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reintroducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”. Así mismo amplía información acerca las características particulares que deben cumplir cada uno de los programas.

En el Artículo 12, 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; f) Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según su caso, impartidos por la entidad”.

### **Decreto 1227 de 2005**



“Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”. “(...) Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación 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 (...)”.

### **Decreto 2539 de 2005**

“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.

|                                 |        |        |
|---------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                         | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro Avendaño | GTH    | GTH    |



|   |  |                         |   |
|---|--|-------------------------|---|
|  | Alcaldía Municipal de Paipa                    | Nit. 891.801.240 - 1    |  |
|   | Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG |                         |   |
|   | Formato  | Versión: 01             |   |
|   | Plan Institucional de capacitación 2022        | Fecha: 14 enero de 2022 |   |

### **Decreto 1227 de 2005**

Artículo 68, Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.

### **Ley 1064 de 2006.**

Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal. En su Artículo 1 “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”

### **Decreto 4665 de 2007.**

Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. En su Artículo 1 dispone: “Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP y en su Artículo 3 deroga el Plan Nacional de Formación y Capacitación al que hace referencia el Decreto 682 del 16 de abril de 2001”.



### **Decreto 4904 de 2009.**

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. En su Artículo 1, Numeral 1.3.1. Dispone: “Son objetivos de la educación para el trabajo y el desarrollo humano: Promover la formación en la práctica del trabajo mediante el desarrollo de conocimientos técnicos y habilidades, así como la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional y ocupacional, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria para el desarrollo de competencias laborales específicas”

### **Decreto 2482 de 2012.**

Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión. En su Artículo 3, numeral g) dispone las políticas de

|                                 |        |        |
|---------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                         | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |  |                         |   |
|---|--|-------------------------|---|
|  | Alcaldía Municipal de Paipa                    | Nit. 891.801.240 - 1    |  |
|   | Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG |                         |   |
|   | Formato  | Versión: 01             |   |
|   | Plan Institucional de capacitación 2022        | Fecha: 14 enero de 2022 |   |

desarrollo administrativo, entre la cuales se encuentra: “Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

### **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 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”.

### **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”.

|                                    |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                            | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro<br>Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |  |                         |   |
|---|--|-------------------------|---|
|  | Alcaldía Municipal de Paipa                    | Nit. 891.801.240 - 1    |  |
|   | Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG |                         |   |
|   | Formato  | Versión: 01             |   |
|   | Plan Institucional de capacitación 2022        | Fecha: 14 enero de 2022 |   |

## Carta Iberoamericana de la Función Pública.

La profesionalización de la función pública garantiza que los servidores posean los atributos necesarios para el logro de los objetivos de los estados. Tales atributos se refieren al mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de las funciones asignadas, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia. En su Capítulo Segundo, la Carta establece los criterios orientadores y principios rectores. En el numeral 37, concerniente al Desarrollo, indica que “Los sistemas de función pública deben incorporar mecanismos que favorezcan y estimulen el crecimiento de las competencias de los empleados públicos, mantengan alto su valor de contribución y satisfagan en lo posible sus expectativas de progreso profesional, armonizando éstas con las necesidades de la organización. Los empleados públicos deberán recibir la capacitación adecuada para complementar su formación inicial o de acceso, para adaptarse a la evolución de las tareas, para hacer frente a déficits de rendimiento, para apoyar su crecimiento profesional y para afrontar los cambios organizativos. La formación de los empleados públicos deberá desarrollarse mediante planes diseñados para apoyar prioridades claras de la organización, en el marco de las políticas globales, y basarse en diagnósticos fiables de necesidades. La inversión en formación debe ser objeto de evaluación, que se extenderá a la apreciación de los aprendizajes producidos, la satisfacción de los participantes, la relación entre resultados y costos y el impacto sobre el rendimiento de las personas en sus puestos de trabajo.



## Norma NTC GP 1000:2009.

La Norma Técnica de Calidad de la Gestión Pública indica que los servidores públicos y/o particulares que ejercen funciones públicas que realicen trabajos que afecten la conformidad con los requisitos del producto y/o servicio deben ser competentes con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas. En el numeral 6.2.2. Parágrafo b) determina que la entidad debe “proporcionar formación o tomar otras acciones para lograr la competencia necesaria cuando se requiera”

## MECI 1000:2014.

El Manual Técnico del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano MECI 2014 en su Numeral 1.1 Componente Talento Humano lo

|                                    |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                            | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro<br>Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |  |                         |   |
|---|--|-------------------------|---|
|  | Alcaldía Municipal de Paipa                    | Nit. 891.801.240 - 1    |  |
|   | Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG |                         |   |
|   | Formato  | Versión: 01             |   |
|   | Plan Institucional de capacitación 2022        | Fecha: 14 enero de 2022 |   |

determina como: “Elemento que permite controlar el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público, a través de las políticas y prácticas de gestión humana que debe aplicar, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del Estado”.

## GENERALIDADES INSTITUCIONALES



La organización administrativa del Municipio Paipa establecida mediante este Decreto está concebida para lograr los fines que la Constitución, las leyes y los Acuerdos Municipales le atribuyen como entidad territorial, con el objeto de alcanzar la solución a los problemas sociales y el mejor estar de sus habitantes sobre las bases de la implementación de buenas prácticas de gestión administrativa, la participación comunitaria y el control social a la gestión pública.

La atención de funciones, la prestación de los servicios y la ejecución de las obras a cargo del municipio se hará directamente por éste a través de sus diferentes dependencias o por otras personas en razón de los contratos y asociaciones que para tal efecto se celebren constituyan en los términos que la Ley autoriza.

**VISION:** En 2030, Paipa será un territorio reconocido por la pertenencia y educación de sus habitantes, quienes se habrán apropiado del tejido social, como constructor, productor y eje central de un territorio sostenible y sustentable, una comunidad defensora de la vida en torno a un modelo de desarrollo comprometido con el medio ambiente, promotor de la conservación histórica, cultural y natural, convirtiéndolo en el municipio con mayor índice de competitividad en la región, gracias a las acciones de asociatividad, en donde todos los sectores tendrán participación y generarán una fuerza turística, productiva, innovadora, atractiva a la inversión y con oportunidades equitativas para todos.

**MISION:** Estamos comprometidos con desarrollar una gestión administrativa eficiente, enfocada en una planificación estratégica del territorio y un desarrollo sostenible, sirviendo a la comunidad paipina de forma efectiva e incluyente, promoviendo los espacios de participación ciudadana, garantizando el ejercicio de los derechos y deberes constitucionales, administrando los recursos públicos con honestidad, equidad y transparencia, promoviendo la convivencia pacífica y la cooperación de sus habitantes, así

|                                 |        |        |
|---------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                         | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |  |                         |   |
|---|--|-------------------------|---|
|  | Alcaldía Municipal de Paipa                    | Nit. 891.801.240 - 1    |  |
|   | Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG |                         |   |
|   | Formato  | Versión: 01             |   |
|   | Plan Institucional de capacitación 2022        | Fecha: 14 enero de 2022 |   |

como la protección y conservación de los recursos naturales y culturales, siempre teniendo como horizonte el mejoramiento de las condiciones y la calidad de vida de todos los Paipanos.



## OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y potencializar los conocimientos y habilidades del talento humano de la Alcaldía Municipal de Paipa, Boyacá; que contribuyan al mejoramiento de los procesos y servicios, mediante el diseño e implementación de estrategias y acciones que le aporten al fortalecimiento institucional, la capacidad técnica de las dependencias, el crecimiento humano de los servidores y la exitosa ejecución del plan estratégico de la entidad.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los servidores públicos, a través de las jornadas de inducción, reinducción, programa de capacitación y actualización, de acuerdo con los requerimientos institucionales.
- Gestionar la participación de los (as) servidores (as) en actividades de capacitación al interior o al exterior que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.
- Integrar a los funcionarios que se vinculen a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizándolos con el servicio público e instruyéndolos acerca de la misión, visión y objetivos de la entidad por medio del programa de Inducción Institucional.
- Reorientar a los funcionarios en los cambios producidos en la Administración Municipal, en la dependencia donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del programa de Reinducción Institucional.

|                                 |        |        |
|---------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                         | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |  |                         |   |
|---|--|-------------------------|---|
|  | Alcaldía Municipal de Paipa                    | Nit. 891.801.240 - 1    |  |
|   | Modelo de gestión de planeación y gestión MIPG |                         |   |
|   | Formato  | Versión: 01             |   |
|   | Plan Institucional de capacitación 2022        | Fecha: 14 enero de 2022 |   |

## LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

### CAPACITACION

La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo<sup>1</sup>.

El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona.

El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

### COMPETENCIA

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<sup>2</sup>.

### FORMACIÓN



La formación, es entendida 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.

<sup>1</sup> Artículo 4. Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado

<sup>2</sup> Decreto 2539 de 2005 Nivel Nacional

|                                    |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                            | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro<br>Avendaño | GTH    | GTH    |



|   |   |                          |   |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA                               | NIT. 891.801.240 -1      |  |
|   | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57         |   |
|   | Formato   | Versión: 01              |   |
|   | Plan Institucional De Capacitación              | Fecha Versión:04/01/2021 |   |

## PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Educación 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 Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación.<sup>3</sup>

### EDUCACIÓN INFORMAL

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

### DIMENSIÓN DEL 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 DEL SABER

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<sup>4</sup>.

### DIMENSIÓN DEL 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.

## PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE

<sup>3</sup> Artículo 5° de la Ley 115 de 1994

|                                    |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                            | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro<br>Avendaño | GTH    | GTH    |



|   |   |                          |   |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA                               | NIT. 891.801.240 -1      |  |
|   | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57         |   |
|   | Formato   | Versión: 01              |   |
|   | Plan Institucional De Capacitación              | Fecha Versión:04/01/2021 |   |

Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual<sup>5</sup>.

## PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO

Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

## PROFESIONALIZACIÓN



Proceso de tránsito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

## COMPETENCIAS LABORALES

La Ley 909 de 2004, artículo 19, establece que el empleo público es “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. De igual manera establece en el numeral 2, como uno de los contenidos del diseño de cada empleo, “el perfil de competencias que se requiera para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencias.

El Decreto 2539 de 2005 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

|                                 |        |        |
|---------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                         | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |   |                          |   |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA                               | NIT. 891.801.240 -1      |  |
|   | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57         |   |
|   | Formato   | Versión: 01              |   |
|   | Plan Institucional De Capacitación              | Fecha Versión:04/01/2021 |   |

conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”

En el artículo 5 del mismo Decreto (2539) señala “las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parámetros:

1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones;
2. Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo;
3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia;
4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”.

De igual forma, en el artículo 6 del mencionado Decreto se establecen las competencias comportamentales y se definen en un listado en el que se incluyen competencias comunes a los servidores públicos y competencias comportamentales por nivel jerárquico. Cada competencia establecida se define en términos de los comportamientos esperados y se describen mediante unas conductas asociadas.



## ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Alcaldía Municipal de paipa a través del *Plan Institucional de Capacitación* busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, seguimiento y control de las actividades de formación capacitación para los servidores de la entidad, por medio de la ampliación en conocimientos, competencias dando cumplimiento a la misión y la visión de la Alcaldía

## PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL

Está enfocado a reorientar a los funcionarios a una cultura organizacional en virtud de los cambios ocasionados en cualquiera de los eventos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se ofrecerán a todos los funcionarios

|                                 |        |        |
|---------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                         | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |   |                          |   |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA                               | NIT. 891.801.240 -1      |  |
|   | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57         |   |
|   | Formato   | Versión: 01              |   |
|   | Plan Institucional De Capacitación              | Fecha Versión:04/01/2021 |   |

cada vez que sea necesario, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán necesariamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa (Decreto 1567 de 1998).

Se establecerá a través de programas por parte de los directivos o funcionarios Públicos competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de acuerdo a la actualización que deba realizar la administración Municipal.

## PROGRAMA DE CAPACITACIONES

El Plan Institucional de Capacitación PIC del municipio de Paipa Boyacá 2022 se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Para su formulación se desarrolló la verificación de las líneas programáticas existente dentro del municipio y análisis según la planeación estratégica de la entidad, además de la aplicación tabulación y análisis de una encuesta para la detección de necesidades de capacitación

Dando como resultado el ofrecimiento de las capacitaciones a los funcionarios de la Alcaldía Municipal en temas como:

### Actualización de las tecnologías y de la información

- ✓ Optimización de procesos.
- ✓ Aplicativos de Software (aplicativos institucionales) Gestión base de datos.



### Función pública

- ✓ Carrera Administrativa: Nueva normatividad, Evaluación del desempeño, objetivos por competencias laborales.

### Clima organizacional

- ✓ Estrategias de Liderazgo y Trabajo en Equipo.

|                                    |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                            | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro<br>Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |   |                          |   |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA                               | NIT. 891.801.240 -1      |  |
|   | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57         |   |
|   | Formato   | Versión: 01              |   |
|   | Plan Institucional De Capacitación              | Fecha Versión:04/01/2021 |   |

- ✓ Relaciones interpersonales.
- ✓ Atención al cliente.
- ✓ Manejo de stress.
- ✓ Riesgos profesionales (Salud Ocupacional).
- ✓ Preparación y atención de emergencias. Gestión en la prevención de enfermedades profesionales.
- ✓ Promoción y prevención en salud-fomento de estilos de vida y trabajo saludable.
- ✓ Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial
- ✓ Capacitación a miembros del Comité de Convivencia
- ✓ Prevención de riesgo biológico
- ✓ prevención del riesgo biomecánico: pausas activas, higiene postural y manejo de cargas.



### Pre Pensionados

- ✓ Asesoría Financiera
- ✓ Nuevas Opciones de Trabajo
- ✓ Estilo de vida saludable
- ✓ Manejo de Tiempo

### Administración pública

- ✓ Contratación Estatal.
- ✓ Normatividad de Régimen Subsidiado.
- ✓ Manejo Presupuestal.
- ✓ Presupuesto Público.
- ✓ Modelo Integrado de Planeación.
- ✓ Cobros Coactivos.

|                                 |        |        |
|---------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                         | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |   |                          |   |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA                               | NIT. 891.801.240 -1      |  |
|   | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57         |   |
|   | Formato   | Versión: 01              |   |
|   | Plan Institucional De Capacitación              | Fecha Versión:04/01/2021 |   |

- ✓ Ley 1098 de 2006 (Ley de Infancia y Adolescencia).
- ✓ Procesos Disciplinarios y Conciliaciones.
- ✓ Inducción y Reinducción a los empleados.

### Administrativa



- ✓ Formulación y evaluación de proyectos.
- ✓ Gestión documental. (tablas de retención documental)
- ✓ Manejo de Archivo y Biblioteca.

### Operativa

- ✓ Riesgo químico (Servicios generales)
- ✓ Prevención del riesgo eléctrico/mecánico y de Seguridad Industrial en general.
- ✓ Comité de Seguridad Vial
- ✓ Ley General de Archivos
- ✓ Contratación Estatal
- ✓ Responsabilidad Legal de los Funcionarios Públicos
- ✓ Prácticas de Buen Gobierno
- ✓ Gobernanza para la Paz
- ✓ Gestión de Talento Humano

Toda solicitud de capacitación debe ser avalada y verificada su necesidad; evaluando el aprovechamiento y conveniencia que esta tendrá en el desempeño de las funciones administrativas que forman parte integral del cargo del funcionario.

|                                 |        |        |
|---------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                         | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |   |                          |   |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA                               | NIT. 891.801.240 -1      |  |
|   | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57         |   |
|   | Formato   | Versión: 01              |   |
|   | Plan Institucional De Capacitación              | Fecha Versión:04/01/2021 |   |

Toda capacitación deberá ser respaldada por el control de asistencia y memorias o registro fotográfico.

Las capacitaciones a las que se envía los funcionarios fuera de la jurisdicción territorial del municipio de Paipa deberán ser soportados con los certificados de asistencia al evento por parte de la institución que realiza la capacitación.

Los conocimientos adquiridos deberán ponerse en práctica durante el desempeño de sus funciones y si es el caso socializarlo a los funcionarios que les compete; toda vez que la planta global de la Administración Municipal debe estar encaminada hacia una misma dirección.

## RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El *PIC 2022 de la Alcaldía Municipal de Paipa Boyacá* cuenta con la Red Institucional, con la que se desarrollan conjuntamente capacitaciones en temas específicos ateniendo las necesidades de capacitación. La Red Institucional contribuye al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores, de acuerdo con su especialidad.

Está conformada por:



El Área de Talento Humano para dar cumplimiento al Plan Institucional de capacitación se apoyará en entidades del sector privado como:

*POSITIVA ARL (Administradora de Riesgos Laborales)*. A la cual se encuentra afiliada la Administración Municipal, para el desarrollo de los temas de prevención de enfermedades profesionales, que fomenten el interés en los funcionarios la Alcaldía de Paipa Boyacá, la importancia de tener estilos de vida saludables, fomentar la actividad física constante y generar ambiente laboral saludable.

*ESAP (Escuela Superior de Administración Pública)*, Institución que goza de un amplio reconocimiento nacional, y busca orientar la capacitación y la formación de los empleados públicos, a fin de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específica en las respectivas entidades, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

|                                    |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                            | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro<br>Avendaño | GTH    | GTH    |



|   |   |                          |   |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA                               | NIT. 891.801.240 -1      |  |
|   | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57         |   |
|   | Formato   | Versión: 01              |   |
|   | Plan Institucional De Capacitación              | Fecha Versión:04/01/2021 |   |

**CAMARA DE COMERCIO:** La *Cámara de Comercio*, cuenta con un amplio portafolio de capacitación en área afines con el desarrollo institucional de las entidades públicas del departamento.

**COMFABOY:** La *Caja de Compensación Familiar de Boyacá*, trabaja por el mejoramiento de la calidad de vida de sus usuarios dentro de los cuales se encuentran clasificados los funcionarios públicos, mediante la prestación de servicios integrales, en programas enmarcados en las normas de seguridad social y educación (talleres, cursos, diplomados y especializaciones).

**SENA:** El *Servicio Nacional de Aprendizaje* se encarga de cumplir la función que le corresponde al estado colombiano de invertir en el desarrollo social y técnico de los trabajadores, ofreciendo formación, con el objetivo de brindar oportunidades de acceso al mercado laboral en actividades productivas que contribuyan al desarrollo social, económico y tecnológico de las instituciones. Teniendo en cuenta que el municipio tiene un convenio vigente con esta importante institución educativa hará uso de esta ventaja para la programación de capacitaciones que contribuyan a la formación de los funcionarios.

De esta forma se buscará la optimización del servicio a la comunidad y el desempeño laboral de los funcionarios; de otro lado se deja abierta la oportunidad para que los mismos funcionarios eleven medio escrito las solicitudes de capacitaciones que ellos consideren necesarias para enriquecer sus conocimientos y con ellos garantizar una excelente atención al ciudadano.

## BENEFICIARIOS



Los beneficiarios del presente Plan de Formación y de Capacitación son todos los funcionarios de la planta de la Alcaldía Municipal de paipa Boyacá nombrados en provisionalidad, libre nombramiento y remoción, trabajadores oficiales y de carrera administrativa.

## FASES Y PRIORIDADES

*Plan Institucional de Capacitación* se ha de implementar en dos fases, la primera fase será la fase de ejecución y la segunda fase será la fase de seguimiento y control, esta última fase se desarrollará a finales del año e intenta determinar los resultados, efectos e impactos de acuerdo con las Capacitaciones realizadas y

|                                    |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                            | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro<br>Avendaño | GTH    | GTH    |



|   |   |                          |   |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA                               | NIT. 891.801.240 -1      |  |
|   | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57         |   |
|   | Formato   | Versión: 01              |   |
|   | Plan Institucional De Capacitación              | Fecha Versión:04/01/2021 |   |

verificar la cobertura de la capacitación, su calidad, los niveles de aprendizaje alcanzados y su aplicación en el desempeño.

## METODOLOGÍA

La metodología empleada inicialmente consistió en la elaboración de una encuesta que contiene las “Necesidades de Capacitación” instrumento mediante el cual se recopiló la información de manera individual referente a la identificación de las necesidades, expectativas e intereses de los funcionarios respecto de la elaboración del Plan Institucional de Capacitación.



Durante un periodo de tiempo de alrededor de dos semanas al finalizar el año 2021 (primera semana de diciembre), se procedió a realizar la encuesta de plan de capacitación a los funcionarios de todos los niveles en la mayoría de dependencias de la Alcaldía Municipal y se tabuló la información identificando las áreas temáticas y actividades de mayores intereses por parte de los funcionarios, la cual fue presentada y puesta a consideración del área encargada de personal.

Para el diseño del Plan Institucional de Capacitación se tuvo en cuenta la documentación facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP y por la Escuela Superior de Administración Pública - ESAP en sus páginas de Internet y por tanto se dio aplicación a la estructura de diseño del Plan de Formación y Capacitación por ellos sugerida.

Al tener a la mano la estructura de presentación del Plan Capacitación y la identificación de las capacitaciones de mayor interés en las cuales estaban interesados los funcionarios se optó por determinar cuáles eran las entidades oferentes de dichas capacitaciones.

<sup>6</sup> Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado

|                                    |        |        |
|------------------------------------|--------|--------|
| Elaboró                            | Revisó | Aprobó |
| Camila Andrea Chaparro<br>Avendaño | GTH    | GTH    |

|   |   |                          |   |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA                               | NIT. 891.801.240 –1      |  |
|   | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57         |   |
|   | Formato   | Versión: 01              |   |
|   | Plan Institucional De Capacitación              | Fecha Versión:04/01/2021 |   |

## BIBLIOGRAFÍA

CONSTITUCIÓN POLITICA DE COLOMBIA. Actualizada con los Actos Legislativos a 2016 Edición especial preparada por la Corte Constitucional Consejo Superior de la Judicatura Centro de Documentación Judicial– CENDOJ Biblioteca Enrique Low Murtra –BELM.



DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Segunda Edición revisada y actualizada Bogotá, D. C., mayo 30 de 2010.

MARTÍNEZ PUÓN, RAFAEL. Área(s) temática(s). 1. Administración Pública. Año: 2006; Tipo de publicación: Artículo; Journal: Revista Centroamericana de Administración Pública ICAP, Costa Rica; Número: 50-51. Hits: 3430.

PLAN DE DESARROLLO MUNICIPAL 2016 – 2019 *“Todos liderando el cambio”*. Tony Wilfred Ávila Hernández Alcalde Municipio de Maní, Casanare.

|                          |                                   |                                |
|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| Elaboró                  | Revisó                            | Aprobó                         |
| Responsables del proceso | Responsable de Gestión Documental | Responsable de Planeación-MIPG |

Carrera 22 N° 25-14  
 Teléfono: 57 (8) 7 850 131/ 135 \* Fax 57 (8) 7 851 998/ 321  
[www.paipa-boyaca.gov.co](http://www.paipa-boyaca.gov.co) E-mail: [contactenos@paipa-boyaca.gov.co](mailto:contactenos@paipa-boyaca.gov.co)  
[alcaldia@paipa-boyaca.gov.co](mailto:alcaldia@paipa-boyaca.gov.co) Código postal: 15516

|   |   |                          |   |
|---|---|--------------------------|---|
|  | ALCALDIA DE PAIPA                               | NIT. 891.801.240 -1      |  |
|   | Modelo Integrado de Planeación Y Gestión - MIPG | Código: GOA-F-57         |   |
|   | Formato   | Versión: 01              |   |
|   | Plan Institucional De Capacitación              | Fecha Versión:04/01/2021 |   |

## CRONOGRAMA

| CAPACITACIONES  | JULIO     |           |           |           | AGOSTO    |           |           |           | SEPTIEMBRE |           |           |           | OCTUBRE   |           |           |           | Noviembre |           |           |           | Diciembre |           |           |           |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
|   | Sema na 1 | Sema na 2 | Sema na 3 | Sema na 4 | Sema na 1 | Sema na 2 | Sema na 3 | Sema na 4 | Sema na 1  | Sema na 2 | Sema na 3 | Sema na 4 | Sema na 1 | Sema na 2 | Sema na 3 | Sema na 4 | Sema na 1 | Sema na 2 | Sema na 3 | Sema na 4 | Sema na 1 | Sema na 2 | Sema na 3 | Sema na 4 |
| Inducción y Reinducción   |           |           |           |           |           |           |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Optimización de procesos.   |           |           |           |           |           |           |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Estrategias de Liderazgo y Trabajo en Equipo.                                     |           |           |           |           |           |           |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Relaciones interpersonales.   |           |           |           |           |           |           |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Manejo de estres.   |           |           |           |           |           |           |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Promoción y prevención en salud-fomento de estilos de vida y trabajo saludable.   |           |           |           |           |           |           |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Nuevas Opciones de Trabajo (prepensionados - pensionados)                         |           |           |           |           |           |           |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Estilos de Vida Saludable y manejo de tiempo libre (Prepensionados - Pensionados) |           |           |           |           |           |           |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Gobernanza para la Paz  |           |           |           |           |           |           |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Defensa Jurídica  |           |           |           |           |           |           |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |
| Gestión de talento humano   |           |           |           |           |           |           |           |           |            |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |           |

|                          |                                   |                                |
|--------------------------|-----------------------------------|--------------------------------|
| Elaboró                  | Revisó                            | Aprobó                         |
| responsables del proceso | Responsable de Gestión Documental | Responsable de Planeación-MIPG |

Carrera 22 N° 25-14  
Teléfono: 57 (8) 7 850 131/ 135 \* Fax 57 (8) 7 851 998/ 321  
[www.paipa-boyaca.gov.co](http://www.paipa-boyaca.gov.co) E-mail: [contactenos@paipa-boyaca.gov.co](mailto:contactenos@paipa-boyaca.gov.co)  
[alcaldia@paipa-boyaca.gov.co](mailto:alcaldia@paipa-boyaca.gov.co) Código postal: 15516