



**SECRETARÍA  
GENERAL**  
Alcaldía Municipio  
de Barrancabermeja



## **PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE BARRANCABERMEJA**

**OFICINA DE TALENTO HUMANO  
SECRETARIA GENERAL**

**MONICA CASTRO PARRA  
Secretaria General**

**MUNICIPIO DE BARRANCABERMEJA  
VIGENCIA 2017-2019  
ACTUALIZADO MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN**

Barrancabermeja. Palacio Municipal Cra. 5a No 50-43 Otras Sedes Horario de atención: Lunes a Jueves: 6:00 a.m. - 3:00 p.m. Viernes: 6:00 a.m. 2:00 p.m. Correo electrónico: [contactenos@barrancabermeja.gov.co](mailto:contactenos@barrancabermeja.gov.co)  
Fax (57)+ (7) 6229091 PBX (57)+ (7) 611 55 55



## INDICE

	Pág.
<b>PRESENTACION .....</b>	<b>4-5</b>
<b>1. MARCO NORMATIVO.....</b>	<b>6-8</b>
<b>2. OBJETIVO GENERAL.....</b>	<b>8</b>
2.1    Objetivos específicos.....	9
<b>3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....</b>	<b>10</b>
<b>4. MARCO CONCEPTUAL.....</b>	<b>11-12</b>
4.1 Competencias	
4.2 Capacitación	
4.3 Formación	
4.4 Educación para el trabajo y desarrollo humano	
4.5 Educación Informal	
4.6 Educación Formal	
4.7 Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE	
<b>5. ESTRUCTURA DEL PIC .....</b>	<b>13-14-15</b>
5.1 Programa de Inducción	
5.2 Programa de Re inducción	
5.3 Plan institucional de capacitación – PIC	
5.4 Red Institucional de Capacitación	
<b>6. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....</b>	<b>15-16-17</b>
6.1 Diagnóstico de necesidades de capacitación	
6.1.1 Encuesta de necesidades de capacitación	
6.1.2 Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE	
6.1.3 Necesidades de capacitación - Área de Seguridad y Salud en el Trabajo	
6.1.3.1 Definiciones	
6.1.4 Necesidades de capacitación – PESV	
6.1.4.1 Definiciones	
6.2 Consolidado y priorización de los temas de capacitación	
6.3 Modalidades de Capacitación del Plan Institucional de Capacitación	
6.3.1 Modalidad Presencial	



<b>7. EJECUCION.....</b>	<b>17</b>
<b>8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....</b>	<b>18-19</b>
<b>9. INDICADORES.....</b>	<b>19</b>
<b>10. CRONOGRAMA DEL PIC-2018.....</b>	<b>19-20</b>



## PRESENTACION

**El presente plan se actualiza teniendo en cuenta la priorización de capacitaciones para la vigencia 2018 y al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Igualmente incluye en la ejecución, los beneficiarios y obligaciones del mismo.**

A través del Plan Institucional de Capacitaciones, El Municipio de Barrancabermeja pretende fortalecer las competencias laborales del personal de la Entidad, priorizando los procesos de formación encaminados a mejorar los objetivos institucionales, las metas del plan de desarrollo y ampliar las capacidades necesarias que permitan a los trabajadores, proporcionar valor agregado a su labor, en pro de brindar un mejor servicio a la comunidad en general.

Así mismo se pretende a través del presente plan, profundizar los conocimientos, desarrollar habilidades y lograr un cambio de actitud en el servidor público, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional.

La capacitación es un conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, se traduce en expectativas y necesidades de una empresa de acuerdo a las disponibilidades de recursos.

La construcción del Plan Institucional de capacitaciones se fundamentó de acuerdo con los lineamientos conceptuales, de política, pedagógicos y procedimentales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias (DAFP Y LA ESAP), la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC (DAFP – ESAP).

Comprende tres componentes:

El programa de INDUCCIÓN, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.



El programa de REINDUCCIÓN está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la Alcaldía Municipal.

El equipo de talento Humano de la Secretaria General comprometido con el desempeño institucional y la profesionalización de los servidores públicos de la entidad, elaboro la actualización del Plan Institucional de Capacitaciones del Municipio de Barrancabermeja vigencia 2018 teniendo en cuenta el diagnóstico de capacitaciones elaborado durante la vigencia 2017, donde se recogió información primaria de las necesidades de capacitación planteadas por los funcionarios, de acuerdo a las tareas que cada uno desempeña y otras de manera general. Cabe resaltar que parte de estas capacitaciones fueron cubiertas con recursos de la vigencia anterior y otras a través de la oferta educativa. Por eso para esta vigencia se dará continuidad al ciclo de capacitaciones pendientes por ejecutar, las cuales no se pudo llevar a cabo por falta de recursos.

Otro aspecto que se tuvo en cuenta para su actualización tiene que ver con la dimensión de Talento Humano, contenida en el Modelo Integrado de Planeación y gestión “MIPG”, (Decreto 1499 de 2017), el cual considera esta dimensión como el corazón del modelo e integra el ciclo PHVA (Planear Hacer Verificar y Actuar) en todas las actuaciones como también trae consigo elementos propios para una gestión pública moderna y democrática en donde la información, la comunicación, la gestión del conocimiento y la innovación son factores muy importantes. En síntesis este modelo considera al Talento Humano como el activo más importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales y como factor crítico de éxito.

El presente plan comprende los temas de inducción y reintroducción requeridos para dar a conocer al funcionario o prestador el funcionamiento del estado y la entidad municipal, y temas de capacitación de actualización normativa y demás temas producto del diagnóstico vigencia 2017 -2019, los cuales irán cumpliendo de acuerdo a la disponibilidad de recursos.

Comprende tres componentes:



El programa de INDUCCIÓN, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma.

El programa de REINDUCCIÓN está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios con respecto a la Alcaldía Municipal.

El último componente es el PLAN DE CAPACITACIONES que comprende todas las necesidades de capacitación planteadas por los funcionarios con el apoyo de la comisión de personal y los equipos PAE.

## 1. MARCO NORMATIVO

- La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.
- La ley 30 de 1992, por la cual se organiza el servicio público de educación superior.
- La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.
- La ley 190 de 1995 – Estatuto Anticorrupción, en cuyo artículo 7º se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.
- La ley 489 de 1998 por medio del cual se Establece el Plan Nacional de Formación y Capacitación como uno de los dos pilares sobre los cuales se cimenta el Sistema de Desarrollo Administrativo, entendido este como el ciclo de mejora continua.
- La Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, que en su artículo 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- La 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 especial en artículo 36 del título VI, relacionado con la



capacitación de los empleados públicos en donde se indican los objetivos y la formulación de planes y programas respectivos.

- El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo artículo 65 se indica que: “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”. Así mismo y en desarrollo de lo establecido en el artículo 3° del decreto 1567 de 1998, el Gobierno Nacional adoptó mediante el decreto 682 de 2002, el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, con el fin de orientar la elaboración de los Planes Institucionales que deben ejecutar las Entidades públicas, estableciendo como contenidos especiales el marco conceptual y normativo. En desarrollo del mencionado artículo, se conforma 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 aplica la Ley 909 de 2004.
- Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- El Decreto No 4465 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en proyectos de aprendizaje en equipo. Tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los planes institucionales de capacitación –PIC- se aborde de manera integral: proporciona pasos, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias; conforma y administra proyectos de aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer y organiza las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias, entre otros.
- Programa de Inducción y Re inducción Enfócate, de la Secretaría General.
- Circular Externa N° 100-004 del 26 de abril del 2010. Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los empleados públicos. DAFP



- Programas de Inducción y Reinducción al Servicio Público sobre Información Pública y el Derecho Ciudadano de Acceso a la Información. DAFP
- Decreto único unificado 1083 de 2015
- Acuerdo Municipal 005 de 2016, por medio del cual se crea el Plan de Desarrollo Municipal. BARRANCABERMEJA, INCLUYENTE, HUMANA Y PRODUCTIVA “2016-2019”
- Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, por medio del cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo formativo 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
- Resolución N° 390 de 2017, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación

## 2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Brindar a los funcionarios públicos, herramientas de capacitación y formación, que despierten habilidades, destrezas, capacidades, sentido de pertenencia, cambios de aptitud y compromiso hacia entidad, en aras de brindar un mejor servicio a la comunidad en general.

### 2.1 Objetivos Específicos

Facilitar a los funcionarios el desarrollo de competencias laborales, a través conceptos, información actualizada y metodológica que permitan mejorar la calidad en la gestión y en la prestación de los servicios.



Desarrollar estrategias de capacitación que involucren a todos los funcionarios de la organización y que estimulen su compromiso y sentido de pertenencia a la entidad.

Brindar herramientas a los funcionarios que le permitan desarrollar habilidades conducentes a mejorar los procesos de la administración pública.

Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus servidores como organismo rector en Políticas de Administración Pública.

Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

Involucrar a los funcionarios en el cumplimiento de metas y objetivos institucionales de la entidad.



### 3. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

Para la Administración Municipal de Barrancabermeja, la Capacitación se constituyen en un medio de apoyo que busca generar en los funcionarios cambios significativos en las formas de pensar, sentir y actuar, a través de un proceso de aprendizaje continuo. Se trata de un proceso que permita la creación colectiva de capacidades nuevas en función de los propósitos institucionales, traducidos en la consecución de los objetivos del Plan de Desarrollo del Municipio,

A través de la Política de Gestión del Recurso Humano, en su artículo 22. Compromiso con la protección y el desarrollo del Talento Humano, el Código del Buen Gobierno Municipal, quien busca el renovado compromiso con la aplicación de una gestión caracterizada por la integridad, la transparencia, la eficiencia y la clara orientación hacia el cumplimiento de los fines esenciales del Estado establece:

En éste sentido, y siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Capacitación, los procesos de gestión humana, de formación y capacitación de los funcionarios, deberán orientarse hacia el mejoramiento de la capacidad de la organización para desarrollar sus actividades y prestar eficientemente los servicios públicos bajo nuestra responsabilidad, lo cual supone capacidad de aprendizaje colectivo para comprender el entorno, de tal forma que se garantice la supervivencia institucional, dependiendo en gran medida del desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.

El Plan institucional de capacitación se estructura como herramienta de gestión de un sistema que organiza y orienta estratégicamente las acciones de la Administración Municipal a través del manejo del Talento Humano.



## 4. MARCO CONCEPTUAL

El enfoque de la capacitación de los empleados públicos debe garantizar el desarrollo de las competencias requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales. Se deberán tener en cuenta en el proceso de capacitación diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de dichas competencias, tales como cursos realizados por centros de formación o expertos, aprendizaje en el puesto de trabajo y el autoaprendizaje.

Con el Plan Institucional de Capacitación, basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias se busca el fortalecimiento de las siguientes dimensiones<sup>1</sup>

**Dimensión Ser.** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

**Dimensión Saber.** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

**Dimensión Hacer.** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

A continuación se relacionan algunos conceptos en materia de capacitación:<sup>1</sup>

### 4.1 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

### 4.2 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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

#### **4.3 Formación**

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

#### **4.4 Educación para el trabajo y Desarrollo Humano**

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

#### **4.5 Educación Informal.**

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

#### **4.6 Educación Formal.**

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

**4.7 Proyecto de Aprendizaje en Equipo (PAE):** El proyecto de aprendizaje en equipo comprende un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.



## 5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

**5.1 Programa de Inducción:** Este programa tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia La Alcaldía. Se llevará a cabo cada vez que ingrese un funcionario a la entidad, a través de una serie de charlas o videos dirigidos por los funcionarios públicos responsables de cada tema.

El programa de inducción está compuesto por 6 fases:

### FASE I. CONOCIMIENTO DEL ESTADO

En esta fase se da a conocer qué es el estado colombiano, la estructura del estado, conformación de la rama ejecutiva y atribuciones de los alcaldes (Ley 136 de 1994 y Ley 1551 del 2012).

**FASE II. INTRODUCCION AL MUNICIPIO** (Misión, visión, principios, valores, mapa de procesos, sistema de evaluación de desempeño, sistema de gestión de calidad, Sigep, Sistema de gestión Documental. estructura de la Alcaldía Municipal, plan institucional de capacitaciones, programa de inducción, programa de re inducción, plan de bienestar, programa de relevo generacional, plan anticorrupción y ley de transparencia, planes de sistema de gestión ambiental, plan de desarrollo, plan indicativo, POAI, plan de acción, plan de adquisiciones, y estructura de la secretaria general)

**FASE III INTRODUCCION AL CARGO.** (Que es el servidor público, deberes, derechos, marco legal, manual de funciones, código de ética y buen gobierno, principios éticos, políticas salariales, escala salarial, sindicatos existentes, asignación de herramientas de trabajo).

**FASE IV. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.** (Objetivos, Áreas de seguridad y salud en el trabajo, ejes, definiciones, que es un accidente de trabajo, que hacer en caso de accidente de trabajo, enfermedad laboral, requisitos para el reporte de enfermedad laboral).

### FASE V. PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL (PESV)



En esta fase se socializa el plan estratégico de seguridad vial, antecedentes, normatividad, líneas de acción, comportamiento humano, fortalecimiento de la gestión institucional, vehículos seguros, infraestructura y atención a víctimas.

**5.2 Programa de Reinducción.** Este programa está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la alcaldía. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

Entre los temas a tratar durante la reinducción tenemos:

- Régimen del servidor público
- Gestión documental
- Plan Estratégico de Seguridad Vial (PESV)
- Política de desplazamiento misional y programa de perfeccionamiento de la conducción
- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
- SIGEP
- MECI
- MIPG
- Plan anticorrupción
- Plan de ordenamiento territorial
- Plan de desarrollo
- Talento humano

**5.3 El Plan Institucional de Capacitación PIC,** es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

#### **5.4 Red Institucional de Capacitaciones**

Conformada por instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Ministerio de Tecnologías de la información y las Telecomunicaciones



- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Archivo General de la Nación - AGN
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Departamento Nacional de Planeación
- Secretaria Distrital de Movilidad

La estrategia metodológica para la formulación del plan se centró en definir un diagnóstico de necesidades reales de la institución en materia de formación y capacitación de los servidores públicos, a partir del cual se priorizaron los temas para cerrar las brechas de competencias funcionales existentes en todas las dependencias de la Entidad.

## 6.1 Diagnóstico De Necesidades De Capacitación

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación para la vigencia 2018 corresponde al mismo aplicado durante la vigencia 2017 debido a que el volumen de capacitaciones obtenido no se alcanzó a ejecutar con los recursos de la vigencia 2017. Por tal motivo hará parte de esta actualización el diagnóstico 2017-2019 que se anexa.

## 6. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Para la actualización del plan de capacitación se tuvo en cuenta los siguientes temas:

6.1. Capacitaciones que no se alcanzaron a ejecutar del PIC 2017. (Ver Anexo 1. Temas pendientes PIC 2017)

6.2 Temas priorizados del diagnóstico 2017, los cuales por falta de recursos no quedaron contemplados en el PIC 2017 y quedaron previstos para el 2018. Nota en este diagnóstico están priorizados los temas escogidos por los equipos PAE y la comisión de personal, quienes brindaron sus aportes para plasmar las necesidades más sentidas en materia de capacitación. (Ver Anexo 2. Diagnóstico PIC 2017-2019, priorizados 2018)



- 6.3 Temas comprendidos en la guía de talento humano propuesta por el DAFP
- 6.4 Capacitaciones requeridas para dar cumplimiento al Plan Anticorrupción.
- 6.5 Capacitaciones para dar cumplimiento al Plan Estratégico de Seguridad Vial Institucional del Municipio.
- 6.6 Capacitaciones entregadas por el Área de del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo
- 6.7 Temas propuestos en el esquema de ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación los cuales se describen a continuación
- ✓ **Eje 1 GOBERNANZA PARA LA PAZ** (Esta asociada a la toma de decisiones y a la manera como se implementa. Generar escenarios para la gobernanza orientada a una construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país)
  - ✓ **Eje 2. GESTION DEL CONOCIMIENTO:** (Diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación de conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en algunos lugares de trabajo)
  - ✓ **Eje 3. CREACION DE VALOR PÚBLICO** (Propende por procesos de capacitación enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir las competencias laborales que deben definirse en todo el sistema de empleo)



## EJECUCION

La ejecución del PIC, se efectuará teniendo en cuenta el presupuesto y el proyecto aprobado para la vigencia 2018, la aprobación de capacitaciones de la red institucional de capacitaciones y las capacitaciones ofrecidas por parte del equipo de talento humano, y la oficina de Planeación Municipal.

Las capacitaciones se darán a conocer a todos los funcionarios y trabajadores mediante circulares dirigidas a las diferentes dependencias, priorizando el personal que desarrolle las funciones de acuerdo a cada capacitación. Otras serán dirigidas a todo el personal, a fin de desarrollar habilidades administrativas, mejorar el clima laboral y el clima organizacional.



Además los delegados de los equipos PAE servirán de enlace con las diferentes dependencias para sensibilizar al personal para que asista a las diferentes capacitaciones.

## **BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES DEL PRESENTE PLAN**

De conformidad con lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art. 1, Literal g) son beneficiarios de los programas de capacitación y entrenamiento, todos los Servidores Públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, siempre y cuando dichos programas atiendan a las necesidades y el presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

**Los Servidores Públicos de la Administración Central, del Municipio de Barrancabermeja para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:**

a) Asistir a las actividades que se incluyen dentro del plan cuando sean convocados por parte del área de Talento Humano.

b) Diligenciar las evaluaciones a que haya lugar cuando participen en las actividades de formación y/o capacitación.

c) Socializar al interior del Grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en las actividades de formación y/o capacitación y presentar al área de talento humano la respectiva constancia.

d) Tener presente, cuando se participe en actividades que impliquen recursos de La entidad lo que especifica el Artículo 2.2.19.6.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual expresa que el empleado designado o inscrito voluntariamente para participar en jornadas que se desarrollen dentro del Programa Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo. Cuando el servidor que haya sido designado o que se haya inscrito voluntariamente en un programa de capacitación, no cumpla con el mínimo de asistencia requerido, deberá rembolsar a la Unidad el valor monetario correspondiente al costo total del curso en el que hubiere incurrido la entidad respecto de dicho servidor.

## **8. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

El plan de capacitación, estará a cargo del área de talento humano, quien será la responsable, de elaborar, organizar, dirigir y evaluar los planes y programas de

Barrancabermeja. Palacio Municipal Cra. 5a No 50-43 Otras Sedes Horario de atención: Lunes a Jueves: 6:00 a.m. - 3:00 p.m. Viernes: 6:00

a.m. 2:00 p.m. Correo electrónico: [contactenos@barrancabermeja.gov.co](mailto:contactenos@barrancabermeja.gov.co)

Fax (57)+ (7) 6229091 PBX (57)+ (7) 611 55 55



capacitación, los cuales serán presentados ante la comisión de personal para su adopción. Ellos a su vez brindarán herramientas para el mejoramiento y reestructuración del plan cada vez que se considere necesario debido al surgimiento de nuevas necesidades o temáticas relevantes para el funcionamiento eficaz del mismo.

Esta fase permite medir el nivel de cumplimiento del plan de capacitaciones, teniendo en cuenta las capacitaciones programadas y las capacitaciones ejecutadas,

## 9. INDICADORES

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC – 2018.		
Elaboración del documento del PIC 10%		
Indicador	Que evaluar	Formula del indicador
Eficacia	Desarrollo e implementación de las actividades del PIC en un 85%	(Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas) * 100

Tabla 5: Indicadores de gestión para evaluar el PIC - 2018

## 10. CRONOGRAMA DEL PIC-2018

**El cronograma se llevara a cabo de la siguiente manera (Ver anexo 1)**

Una parte del plan se cumplirá con los recursos aprobados en el presupuesto de la vigencia 2018, los cuales se estiman aproximadamente en un valor de \$17.600.000

Otra parte se atenderá con gastos de funcionamiento, a través de las capacitaciones aprobadas por medio de viáticos.

Y una última parte, mediante la oferta de la red institucional de capacitaciones.

Nota. El resto de las capacitaciones que aún faltan por cumplirse del diagnóstico 2017-2019, se atenderá de acuerdo a los presupuestos asignados



Cabe resaltar que la entidad podrá llevar a cabo capacitaciones referentes a temas coyunturales de acuerdo a nuevas normas u otras circunstancias del orden nacional, departamental y municipal que por alguna circunstancia especial deban desarrollarse.

MONICA CASTRO PARRA  
Secretaria General

	NOMBRE FUNCIONARIO	FIRMA	FECHA
Proyectó	YAMILE LOPEZ MADARRIAGA		Enero 18 de 2018
Revisó	YAMILE LOPEZ MADARRIAGA		Enero 18 de 2018
Aprobó	MONICA CASTRO PARRA		Enero 18 de 2018
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para firma			