



SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD
CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA

DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES

VERSIÓN: 02

FECHA: 17/01/2022

Página 1 de 8

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
2022**

**CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
AREA DE TALENTO HUMANO**

**LUIS ALEJANDRO PINEDA CAMARGO
PRESIDENTE CONCEJO MUNICIPAL CHÍA
2022**

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		
	PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES		
	VERSIÓN: 02	FECHA: 17/01/2022	Página 2 de 8

INTRODUCCIÓN

El Concejo Municipal de Chía ha venido llevando a cabo la implementación del Sistema de Gestión de Calidad y la aplicación de productos del Modelo Estándar de Control Interno. Para brindar la continuidad en el mejoramiento de la Entidad, se hace necesaria la implementación y formulación de capacitaciones para los servidores de manera se pueda garantizar una buena prestación de los servicios públicos, la capacitación se encuentra orientada a satisfacer las necesidades que la Corporación tiene permitiendo incorporar conocimientos, habilidades y actitudes en sus miembros, como parte de su natural proceso de cambio, crecimiento y adaptación a nuevas circunstancias internas y externas. La capacitación es, potencialmente, un agente de cambio y de productividad en tanto sea capaz de ayudar a la gente a interpretar las necesidades del contexto y a adecuar la cultura, la estructura y conceptos alrededor de los objetivos de la Corporación.

En cumplimiento a la normatividad y la Ley, es preciso señalar que la construcción el Plan Institucional de Capacitación 2022 del Concejo Municipal de Chía se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, permitiendo estructurar los programas de formación y capacitación desde una perspectiva integral y articulada al que hacer del servidor público en su día a día laboral brindando la posibilidad de resolver los problemas que allí se puedan presentar, con este plan, nos proponemos ejecutar capacitaciones, cursos, talleres y actividades que se necesiten aplicar para llevar a cabo satisfactoriamente las actividades, diseñadas con un elevado contenido ético y práctico, para apoyar el cumplimiento de los objetivos, políticas, lineamientos y metas establecidas en el presente plan, otorgando a través de estas capacitaciones un beneficio profesional, fomentando un servicio público eficiente y competente; y, mejorando la percepción ciudadana, respecto a la preparación y compromiso de los funcionarios públicos, no sólo con la administración pública, sino con el progreso del país.

A continuación, se presenta la propuesta de contenidos, dirigida a cada nivel de la Corporación y considerando los perfiles que la conforman, pero con un objetivo en común el cual es dar plena satisfacción a las necesidades de la comunidad.

1. **NORMATIVIDAD**

El Plan de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos del Concejo Municipal de Chía, encuentra su razón de ser en los siguientes postulados legales:

Constitución política. Artículo 45. “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derecho a un trabajo acorde con sus condiciones de salud.”



Ley 115 de 1994. Define la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, como aquella que contribuye a complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al Sistema de niveles y grados establecidos.

Ley 1064 de 2006. Modifica la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.

Decreto 1567 de 1998. Que reglamenta el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado, señala los componentes, objetivos y principios rectores de la capacitación y hace referencia igualmente a los componentes del Sistema Nacional de Capacitación, haciendo referencia en el marco de los mismos, de manera particular, a los planes institucionales de capacitación y a la destinación de recursos, así:

“Artículo 3º.- Componentes del Sistema. El sistema está integrado por los componentes que se relacionan a continuación: (...)

c. Planes Institucionales. Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año un plan institucional de capacitación.

Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto-Ley y con la planeación institucional. Para ello las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entidad ésta que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y Ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación. La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución.

d. Recursos. Cada entidad contará para la capacitación con los recursos previstos en el presupuesto, así como sus propios recursos físicos y humanos, los cuales debe administrar con eficiencia y transparencia, estableciendo mecanismos que permitan compartirlos con otros organismos para optimizar su impacto. El Departamento Administrativo de la Función Pública apoyará la búsqueda de mecanismos de coordinación y de cooperación institucional que hagan posible utilizar con mayor eficiencia los recursos disponibles para hacer capacitación en las entidades del Estado. (...)

Decreto 2539 de 2005. Involucra el concepto de competencias para las entidades públicas 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”.

Decreto 1572 de 1998 y Decreto 1227 de 2005. Reglamentarios del Decreto 1567 de 1998, hacen también referencia al Sistema Nacional de Capacitación, este último, en los artículos 65 a 68, refiriéndose a que los planes de capacitación, deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades de los empleados y las diversas áreas, en aras de cumplir con los objetivos misionales.

La norma responsabiliza de los estudios a las unidades de personal o la dependencia que haga sus veces.

Ley 1064 de 2006. Por medio de la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo.

Decreto 2539 de 2005. Por el cual se establece 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.

Decreto 2020 de 2006. Por medio del cual se organiza el Sistema de Calidad de Formación para el Trabajo.

Decreto 4665 de 2007. Por medio del cual se actualizo el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el Desarrollo de Competencias, derogando el Decreto 682 de 2001, que había adoptado el plan anterior.

Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-2_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público Mayo, 2017.

http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-10e-9710-e93bff210eeb

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.



2. OBJETIVOS

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del recurso humano, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, mediante la entrega de conocimientos, de manera que se posibilite el desarrollo profesional alcanzando el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Esto es según el artículo de la ley 909 de 2004 y el artículo 66 del Decreto 1227 de 2005.

Pero la normatividad vigente reorientó el objetivo de la capacitación, fortaleciendo la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales; dando a entender que la capacitación es el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y que tiene como enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales las competencias comportamentales y funcionales.

Se busca entonces la creación del Constructivismo, que es concebir la educación como un proceso permanente en donde el individuo descubre, elabora, reinventa, hace suyo el conocimiento y organiza las actividades a realizar en base a los problemas encontrados para darles una óptima solución.

Para lograr el Constructivismo se deben buscar el desarrollo de los siguientes objetivos:

- a) Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
- b) Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público;
- c) Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
- d) Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
- e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

3. ALCANCE

Este programa está dirigido los beneficiarios de las actividades de capacitación señaladas en el Plan Institucional de Capacitación-PIC, los servidores públicos



con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción del Concejo Municipal de Chía.

Los servidores públicos vinculados mediante nombramiento provisional, se beneficiarán de los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñarán.

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

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades se realizó basado en la frecuencia de la tabulación de necesidades de capacitación que se establecieron a través de encuestas aplicadas a los funcionarios de la corporación, herramienta utilizada para realizar el cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2022.

Las encuestas fueron entregadas a los funcionarios de planta de la Corporación. Dentro del diagnóstico de necesidades de capacitación temas de interés, obtuvieron el mayor porcentaje:

1. Capacitación en herramientas ofimáticas, gramática, ortografía, escritura y redacción.
2. Capacitación Gestión Documental Organización Archivo, tablas de retención)
3. Código Único Disciplinario.
4. Capacitación en el sistema de gestión de calidad (Formulación de riesgos e indicadores)

De igual forma coincidieron varias áreas en temas como:

1. Normatividad Gestión Pública y empleo público (Concurso Meritocracia)

Los demás temas incluidos en el cronograma son producto del diagnóstico realizado y concertados con la comisión de personal.

5. FASES DE IMPLEMENTACIÓN

Para llevar a buen término el presente Plan Institucional de Capacitación para el Concejo Municipal de Chía, se establecerán a continuación las fases de implementación.

- a) Sensibilización

	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD CONCEJO MUNICIPAL DE CHÍA		
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO		
	PLANES Y PROGRAMAS INSTITUCIONALES		
	VERSIÓN: 02	FECHA: 17/01/2022	Página 7 de 8

- b) Formulación del PIC
- c) Consolidación del Diagnóstico de Necesidades
- d) Programación del PIC
- e) Ejecución del PIC

6. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Al Plan de Capacitación se le realizará un seguimiento y avance a los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas a través de:

- Control de Asistencia
- Retroalimentación en todos los niveles sobre los temas tratados en los seminarios y demás eventos realizados.
- Aplicabilidad de las herramientas brindadas en cada actividad en el mejoramiento personal y contribución hacia la entidad.

Programar el Plan de Capacitación con base en los Proyectos de Aprendizaje:

Con el cronograma de actividades ya establecido, se planificarán los recursos y estrategias más apropiadas para lograr su realización.

Para hacer una correcta planeación se debe ver la relación existente entre el nivel de incidencia que tiene la capacitación propuesta y el logro de los objetivos institucionales, de igual manera se deben prever los posibles cambios que se generen al implementarse los conocimientos adquiridos.

Para llevar a cabo las capacitaciones se debe elaborar un presupuesto y prever todos los recursos disponibles para la realización de las mismas. Para presupuestar es necesario estudiar los costos de los eventos.

1. Publicación del cronograma: En esta fase según la programación se realizará un cronograma final con los proyectos de aprendizaje aprobados el cual será de público conocimiento para que los funcionarios tengan en cuenta que días y en qué mes se dictarán las capacitaciones correspondientes a sus áreas.
2. Ejecución: Es la puesta en marcha del Plan donde se deberá contratar la capacitación externa para que se cumpla con el enfoque requerido para el desarrollo de competencias laborales.

Antes de contratar se deberán identificar aquellas instituciones de enseñanza que cumplan con los criterios necesarios para llevar a buen término las capacitaciones requeridas, al igual que se proporcionaran y se garantizara que los capacitadores tengan la formación y la cualificación técnica adecuada según el enfoque de competencias.

Se organizarán y proporcionarán los recursos materiales indispensables para la realización de los proyectos de aprendizaje. Se realizará la evaluación y el



seguimiento del Plan, analizando el orden, la coordinación y el control de la acción de aprendizaje al igual que la multiplicación de la información.

7. RECURSOS

- Humanos:

A través del Área de Recursos Humanos de la Dirección Administrativa, se gestionara y se llevará a cabo el diseño, elaboración y desarrollo del Plan anual de Capacitación, además de la organización, coordinación, seguimiento y evaluación de las capacitaciones.

Para desarrollar las actividades de capacitación se requiere de recurso y gestión económica la cual se debe planear desde el Plan anual de Adquisiciones e caso de ser necesario ejecutar un proceso de contratación enmarcado dentro de lo exigido por la ley, buscando siempre personal y/o instituciones idóneas y altamente calificadas.

Para el efecto se solicitara apoyo a instituciones como SENA, ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública, la Comisión Nacional del Servicio Civil, y demás entidades que puedan aportar al conocimiento de los funcionarios.

- Físicos:

Para la ejecución del presente Plan de Capacitación, se cuenta con los salones de las Corporación y las correspondientes ayudas, a través de medios audio-visuales.

LUIS ALEJANDRO PINEDA CAMARGO

Presidente Concejo Municipal de Chía

2022