 <p>Personería de Rionegro <i>nuestro compromiso es servir</i></p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
2022



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

TABLA DE CONTENIDO


INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO GENERAL	4
2. ALCANCE	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	4
4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA	5
5. MARCO NORMATIVO	6
6. GENERALIDADES	7
6.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	7
6.2. LOS COLABORADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA CAPACITACIÓN: CONTRATISTAS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS.	8
6.3. CAPACITACIÓN	9
6.3.1 Organización de la oferta institucional de capacitación	9
6.4. EJES TEMÁTICOS	11
6.4.1. Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:	11
6.4.2. Eje 2. Creación de valor público:	12
6.4.3. Eje 3. Transformación digital:	12
6.4.4. Eje 4. Probidad y ética de lo público:	12
6.5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	13
6.6 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	15
7. PRESUPUESTO	17
8. CONTROL DE CAMBIOS	17

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

INTRODUCCIÓN

El Departamento de Función Pública establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante un plan de capacitación para el sector público, que permita ampliar los conocimientos, habilidades, valores y actitudes para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tiene el servidor público y las capacidades que se requieren para ejercer el cargo.

El aprendizaje organizacional se presenta como un proceso dinámico y continuo, el cual transforma la información que se produce en conocimiento. Mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

1. OBJETIVO GENERAL


Crear un Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la Personería Municipal de Rionegro con vigencia 2022, que contribuya al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en los puestos de trabajo

2. ALCANCE

La formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), inicia desde el diagnóstico mediante el cual se identifican las necesidades de capacitación en la Personería Municipal de Rionegro, por delegadas e individuales, hasta la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas.

3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- 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).
- 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).
- Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022


fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- Educación No Formal:** (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).
- 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).
- 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. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

Misión

La Personería de Rionegro es una entidad especial del orden municipal que trabaja por la guarda, promoción, difusión y defensa de los Derechos Humanos; la protección del interés público y la vigilancia de la conducta oficial; promueve el ejercicio de las libertades civiles, los deberes y derechos par aun orden justo de convivencia.


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

Visión

La Personería de Rionegro, en el año 2025, espera ser reconocida por sus altos índices de satisfacción en la comunidad rionegrera y demás partes interesadas con las que se relaciona, siendo un referente por su gestión en el Oriente Antioqueño para la promoción y defensa de los Derechos Humanos.

5. MARCO NORMATIVO

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias 2020 - 2030	Se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	La capacitación es planteada como derecho laboral.
Ley 909 de 2004	Establece que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, e manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto Ley 1567 de 1998	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022


Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
--	--

6. GENERALIDADES

6.1. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores de la capacitación son:

- a) **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- b) **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- c) **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnico, propios de las ciencias sociales y administrativas.
- d) **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- e) **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- f) **Integración a la Carrera Administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

g) Profesionalización del servicio Público: Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa

(Modificado por el Art. 3 de la Ley 1960 de 2019).

h) Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.


i) Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

6.2. LOS COLABORADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA CAPACITACIÓN: CONTRATISTAS POR PRESTACIÓN DE SERVICIOS.

De acuerdo con la legislación colombiana, los contratistas por prestación de servicios no son considerados servidores públicos, puesto que son personas naturales que prestan un servicio o desarrollan una actividad específica derivada de un objeto contractual, que, a su vez, responde a una necesidad organizacional detectada en la entidad, órgano u organismo y que satisface mediante el Plan de Adquisiciones.

Dando continuidad a la postura institucional, la Circular Externa 100-10 de 2014 expedida por la Función Pública, establece que los contratistas son considerados colaboradores de la administración, por tanto, no tienen derechos sobre la oferta de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

capacitación que haga la entidad por la cual se encuentran contratados, no obstante, como parte del proceso de alineación institucional y de aproximación a los procesos y procedimientos a través de los cuales se da la gestión, y para conocer la operación de las diferentes herramientas y sistemas de información con los que cuenta la entidad, pueden incluirse en los programas de inducción y reinducción que oferta la entidad.


6.3. CAPACITACIÓN

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional.

6.3.1 Organización de la oferta institucional de capacitación

Tipo de conocimientos:

- **Conocimientos Especializados:** son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados.
- **Conocimientos Específicos:** son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública.
- **Conocimientos Esenciales:** son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se pueden


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

trabajar posterior a ella independientemente del tipo de nombramiento. Los conocimientos son:

- ✓ Fundamentos constitucionales. Fines esenciales y sociales de Estado, estructura, organización y funcionamiento del Estado, enfoque de derechos humanos, participación y democracia, entre otros.
- ✓ Descentralización territorial y administrativa, desconcentración y delegación administrativa, entre otros.
- ✓ Funciones principales de la administración pública. Planeación para el desarrollo, organización y direccionamiento de organizaciones públicas, control interno, contratación estatal, prestación de servicios públicos, formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas, entre otros.

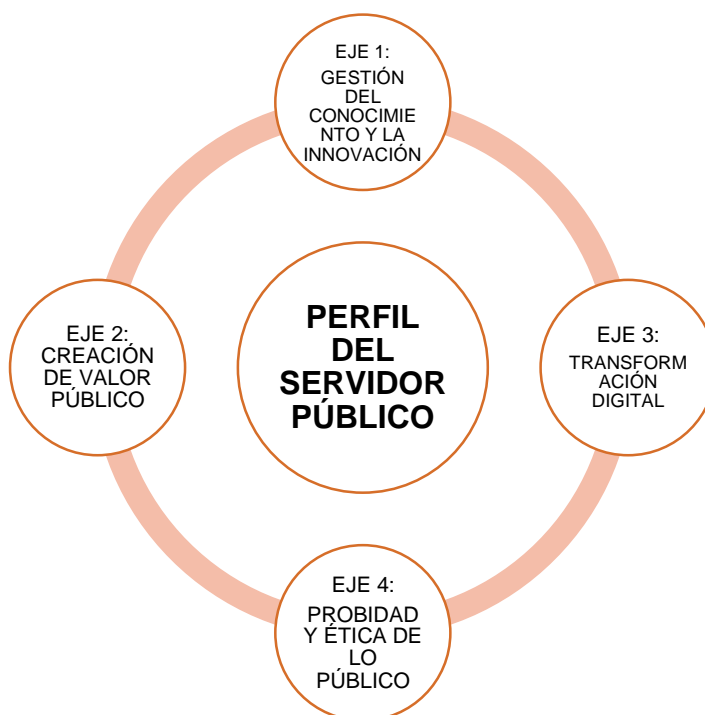
Igualmente, de manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo cognitivo y de habilidades de los servidores, de debe agregar a los procesos de aprendizaje, las actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público.
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.
- Cultura organizacional y cambio cultural.
- Clima laboral
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

6.4. EJES TEMÁTICOS

Con el fin de promover las competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio de la forma de pensar, sentir y percibir, se plantean 4 ejes estratégicos propuestos por la función pública, los cuales se presentan a continuación



6.4.1. Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

6.4.2. Eje 2. Creación de valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

6.4.3. Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

6.4.4. Eje 4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

Es sobre estos ejes que se deben priorizar las temáticas.


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

6.5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES


El diagnóstico de necesidades, es un ejercicio de investigación y levantamiento de la información y evidencias, que permitirá a la Personería Municipal de Rionegro identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos.

Se consolidaron las necesidades de capacitación y formación manifestadas por los servidores públicos, estas necesidades fueron registradas en una matriz en Excel de manera ordenada.


Gráfica1. Matriz – Registro de Necesidades de capacitación

 REGISTRO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 2022							
NOMBRES Y APELLIDOS	PROCESO AL QUE PERTENECE	CARGO U OBJETO DEL CONTRATO	TIPO DE CAPACITACIÓN			CAPACITACIÓN REQUERIDA	ESTA CAPACITACIÓN APORTA A LAS FUNCIONES ESPECÍFICAS DE SU CARGO O CONTRATO DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS
			SEMINARIO	CURSO	TALLER		
Camila Calle	Delegada para los Derechos Humanos, Medio Ambiente y salud	Prestación de servicios jurídicos para apoyar los procesos y actividades de atención al público en la Personería de Rionegro		X		Contratación Estatal Derecho Disciplinario	Si
Juan David Torres Baena	Delegada para los Derechos Humanos, Medio Ambiente y salud	Personero Delegado de Derechos Humanos	X			Contratación Estatal	Si
Nejandra Ramirez Martinez	Delegada en Asuntos Penales y el Interes Publico	Prestación de servicios profesionales como abogada especialista	X			Participación Ciudadana	Si
Lorena Cuartas	Delegada para los Derechos Humanos, Medio Ambiente y salud	Prestación de servicios profesionales como abogada	X			Fortalecimiento interno comunicación asertiva	Si
Luis Fernando Roa Jara	Delegada en Asuntos Penales y el Interes Publico	Prestación de servicios profesionales como abogado con experiencia para apoyar los				Código de policía	Si

CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

 <p>Personería de Rionegro <i>nuestro compromiso es servir</i></p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

1	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
2	Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001 - 2015
3	Primeros Auxilios
4	Manejo de Redes sociales para entidades públicas
5	Fotografía
6	Atención al usuario
7	Talento Humano
8	Competencias de comisarias e inspecciones
9	Temas de población migrante
10	Contratación Estatal
11	Comunicación asertiva
12	Derecho Disciplinario
13	Archivo
14	Código de Policía
15	Participación Ciudadana
16	Temas básicos en derecho

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

CONSOLIDADO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR EJES TEMÁTICOS

Eje 2. Creación del Valor Público

- Atención al Usuario
- Contratación Estatal
- Primeros Auxilios
- Sistema de Gestión de la Calidad ISO 9001 – 2015
- Modelo Integrado de Planeación y Control – MIPG
- Código de policía
- Temas de población migrante
- Competencias de comisarias e inspecciones
- Derecho Disciplinario
- Archivo
- Participación Ciudadana
- Temas básicos en derecho

Eje 3. Transformación Digital


- Manejo de redes sociales para entidades públicas
- Fotografía

Eje 4. Ética y probidad de lo Público

- Talento Humano
- Comunicación Asertiva

6.6 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El artículo 7° del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados de Estado, dispone:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

“(…) Artículo 7°. - Programas de Inducción y Reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reinducción, 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, practico y participativo.”


Inducción

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El programa de inducción de la Personería Municipal de Rionegro se realizará de forma presencial si la situación lo permite, de igual forma en el marco de la contingencia surgida a raíz del esparcimiento a nivel global del COVID-19 y la declaración de pandemia realizada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), se trabajará en la iniciativa de tener un programa de inducción virtual que se impartirá cada vez que un servidor público sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al servidor público, contextualizarlo en la cultura organizacional y todas las generalidades de la entidad.

Reinducción

En la Personería Municipal de Rionegro el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. El programa de reinducción se impartirá a todos los empleados por lo

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PE-01-PL04
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación: 20/01/2022

menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

7. PRESUPUESTO

La Personería Municipal de Rionegro cuenta con un presupuesto propio para la realización de cada una de las actividades que se programen para el año 2022, según el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional hay temas que se pueden desarrollar con tutores o facilitadores internos (servidores de la Personería) ya que tienen conocimiento en los temas a tratar o con tutores o facilitadores externos.

8. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA DE APROBACION	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
01	20/01/2022	Creación del documento

Ana María Aguirre B

ANA MARIA AGUIRRE BETANCUR
PERSONERA MUNICIPAL