	RESOLUCIONES		
	CÓDIGO: F-GJ-02	VERSIÓN: 03	FECHA: 1/01/2019

**RESOLUCION 046**  
(Pitalito, **31 ENE 2022**)

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ANUAL INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PARA LA VIGENCIA DE 2022, DIRIGIDO A LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL MUNICIPIO DE PITALITO HUILA"**

El ALCALDE (E) DEL MUNICIPIO DE PITALITO HUILA,  
en uso de las atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las conferidas por la Ley 136 de 1994, Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 4661 del 2005, Decreto Ley 1567 de 1998, Ley 1064 del 2006, Decreto 044 de 2022 y....

**CONSIDERANDO:**

Que el Decreto Ley 1567 de 19981 crea el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos para los Empleados del Estado.



Que la Ley 734 del 2002 en los numerales 4 y 5 del artículo 33 dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias, participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura deportes y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos.


Que el Decreto 1227 de 2005 establece en el capítulo V artículo 69 la obligatoriedad de las entidades públicas de organizar programas de estímulos, con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados.

Que es deber del ejecutivo establecer las políticas municipales que busquen orientar los procesos de formación, capacitación e incentivos de los servidores públicos que conlleven a mejorar la calidad de vida laboral y personal de sus empleados logrando el sentido de pertenencia institucional y una eficiente gestión pública en el desarrollo de sus funciones.

Que mediante Circular interna No. 125 de 10 de diciembre de 2021 se solicitó a los secretarios y jefes de oficina informar las necesidades de capacitación de las diferentes dependencias, en respuesta a ello se recopila la información por dependencias, se realiza revisión y priorización de las capacitaciones establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.

Que la Secretaría General y la Oficina de Talento Humano, construye y socializa la propuesta de Plan Institucional de Capacitación (PIC) con los miembros del

Proyectó: Maria Carolina Apolinar Garcia 	Aprobado por:
Revisado por:	Firma:
Firma: 	Nombre: Kevin Yair Melo Hernandez
Nombre: Andrés Camilo Alvarado Esteban	Cargo: Secretario General (e)
Cargo: Asesor Jurídico – Secretaría General	

	RESOLUCIONES		
	CÓDIGO: F-GJ-02	VERSIÓN: 03	FECHA: 1/01/2019

Comité Institucional de Gestión y Desempeño MIPG quien aprobo la propuesta presentada sobre la adopción del Plan en sesión del día 28 de enero de 2022 mediante acta 01 de 2022.

Que, mediante Decreto 044 del 28 de enero del 2022 se encargó de las funciones de alcalde municipal al Secretario de Infraestructura CRISTIAN FABIAN PIZZO SCALANTE.

Que con fundamento en lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN para el Municipio de Pitalito para la vigencia del año 2022, de conformidad con los procesos adelantados, el cual hace parte integral del presente acto administrativo. Presentado y aprobado ante el Comité Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El presente documento administrativo denominado PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN, se constituye en la guía de las acciones a desarrollar en el periodo en materia de capacitación, aplicando las acciones necesarias con el firme propósito de facilitar el desarrollo integral de los servidores públicos del Municipio de Pitalito, buscando potencializar sus aptitudes y habilidades, en procura permanente del mejoramiento institucional como elemento primario de la excelencia.



**ARTÍCULO TERCERO:** La ejecución, el seguimiento y el cumplimiento del presente programa están bajo la responsabilidad de la Secretaría general.

**ARTÍCULO CUARTO:** De todas las capacitaciones programadas, se tendrá control de asistencia y serán de obligatoria asistencia para quienes están dirigidas.

**ARTÍCULO QUINTO:** La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y publicación.

**PUBLÍQUESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE 31 ENE 2022**

**CRISTIAN FABIAN PIZZO SCALANTE**  
Alcalde Municipal (e)

Proyectó: María Carolina Apolinar García 	Aprobado por:
Revisado por:	Firma:
Firma:	Nombre: Kevin Yair Melo Hernandez
Nombre: Andrés Camilo Alvarado Esteban 	Cargo: Secretario General (e)
Cargo: Asesor Jurídico – Secretaría General	



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

## SECRETARÍA GENERAL TALENTO HUMANO

PITALITO, 2022





Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

### CONTENIDO

	Página
<b>1. INTRODUCCIÓN</b>	4
<b>2. OBJETIVOS</b>	4
2.1 Objetivo estratégico	4
2.2 Objetivo de Gestión	4
<b>3. MARCO LEGAL</b>	5
3.1 Principios rectores	5
3.2 Normatividad	6
<b>4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS</b>	8
4.1 Marco Conceptual	8
4.2 Enfoques pedagógicos	9
4.3 Glosario	11
<b>5. METODOLOGÍA</b>	13
5.1 Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional	14
5.1.1 Caracterización de los servidores públicos	17
5.1.2 Metodología	17
5.1.3 Instrumento de recolección de datos	17
5.1.4 Técnicas y herramientas usadas	17
5.2 Análisis de Resultados	17
5.2.1 Procesamiento de la información	17
5.2.2 Principales resultados obtenidos	17
5.3 Necesidades identificadas	17
<b>6. EJES TEMÁTICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2022</b>	21
<b>7. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS</b>	22
<b>8. ÁREAS DE CAPACITACIÓN</b>	24
<b>9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN</b>	24
9.1 Modalidad Presencial	24
9.2 Modalidad Virtual	24
9.3 Modalidad Mixta	25
<b>10. EJECUCIÓN</b>	25
10.1 Presupuesto	25
10.2 Programas de Aprendizaje	25
10.2.1 Inducción	25
10.2.2 Re-Inducción	27
10.2.3 Entrenamiento/Reentrenamiento en el puesto de trabajo	28
10.2.4 Programa de Capacitación	28



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

10.2.5 Cronograma de Capacitación	30
<b>11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b>	30
11.1 Participación de la Comisión de Personal	30
11.2 Aprobación del PIC	30
11.3 Indicadores	50
11.4 Mecanismos para socialización del PIC y Plan de Acción	50
<b>12. SERVIDORES PÚBLICOS – BENEFICIARIOS</b>	52
12.1 Obligaciones de los Servidores públicos – beneficiarios	52
12.2 Obligaciones de las dependencias	53



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

### 1. INTRODUCCIÓN

La Alcaldía Municipal de Pitalito es una entidad pública con autonomía administrativa y financiera que tiene por objeto orientar y liderar la formulación y seguimiento de las políticas encaminadas al fortalecimiento de la gobernabilidad democrática en el ámbito municipal y local, mediante la garantía de los derechos humanos y constitucionales, la convivencia pacífica, el ejercicio de la ciudadanía, la promoción de la paz y la cultura democrática, el uso del espacio público, la promoción de la organización y de la participación ciudadana y la coordinación de las relaciones políticas de la Alcaldía de Pitalito en sus distintos niveles.

El Plan de Capacitación, para la vigencia 2019 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los servidores de la Alcaldía de Pitalito.

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Por tal razón, el Plan de Capacitación incluye a los funcionarios de la Alcaldía de Pitalito, agrupados de acuerdo a las áreas de actividad y con temas puntuales, algunos de ellos recopilados del resultado del cuestionario aplicado a través de extranet y los identificados en las evaluaciones de Desempeño Laboral.

### 2. OBJETIVOS

#### 2.1 Objetivo Estratégico

Aportar al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos y habilidades a través de actividades de capacitación acordes con las necesidades identificadas, en aras de que la Alcaldía cuente con servidores competentes y comprometidos.

#### 2.2 Objetivos de Gestión

- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias funcionales y comportamentales en cada uno de los servidores públicos, a través de las jornadas de inducción, reinducción, entrenamiento, programa de capacitación y actualización de acuerdo con los requerimientos institucionales.
- ✓ Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación (internas o externas) que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

- ✓ Verificar y hacer seguimiento al entrenamiento en el puesto de trabajo que deben recibir los servidores públicos que ingresan a la entidad, esto con el fin de brindar toda la información necesaria para que el servidor pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó.

### 3. MARCO LEGAL

#### 3.1 Principios Rectores

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

**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.

**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 con el aprendizaje organizacional.

**Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

**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.

**Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

**Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

**Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

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

**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.

**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.

### 3.2 Normatividad

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Constitución Política de Colombia Artículo 54	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo
Decreto Ley 1567 de 1998	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
Ley 734 de 2002, Artículo 33, numeral 3 y Artículo 34, numeral 40	Establece como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones
Ley 909 de 2004, Artículo 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Ley 1064 de 2006	Establece normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de la Educación
Resolución 1565 de 2014	<p>"Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de seguridad vial", establece sobre el particular lo siguiente:</p> <p>Numeral 8.1.3. Capacitación en seguridad vial. La empresa debe implementar mecanismos de capacitación en seguridad vial, a través de personas naturales o jurídicas idóneas, con conocimiento y experiencia en seguridad vial, tránsito, transporte o movilidad.</p> <p>La empresa debe contar con un programa de capacitación que cumpla con las siguientes características:</p> <p>Sensibilizar en la adopción de buenas prácticas y conductas seguras de movilidad que incluya temas sobre la normatividad vigente en temas de tránsito y transporte.</p> <p>Incluir sensibilización en todos los roles de la seguridad vial, tanto en el ámbito laboral como en lo cotidiano.</p> <p>Incluir el análisis de todos los factores de riesgo, de acuerdo con los ejes definidos dentro del Plan Nacional de Seguridad Vial.</p> <p>Incluir temas sobre las acciones frente al modo de actuar en un incidente o accidente de tránsito.</p> <p>El programa debe ser documentado y evaluado, estableciendo un mínimo de aciertos para que sea aprobado.</p> <p>El programa de capacitación debe establecer:</p> <p>La periodicidad para su ejecución.</p> <p>Estar actualizado de acuerdo con las normas vigentes del territorio nacional.</p> <p>El modo de involucrar los temas por impartir, de acuerdo con los cambios de operación en la empresa y el comportamiento de los indicadores.</p> <p>Establecer la modalidad (presencial- virtual).</p> <p>Estar diseñado de tal manera que incluya a los conductores nuevos y antiguos.</p> <p>La participación de todos los conductores, bien sea propios o terceros que presten su servicio a la organización, empresa o entidad. En la medida que el conductor no sea propio, debe garantizarse por parte del proveedor, que se cumplan con los requisitos mínimo exigidos."</p>
Decreto 1083 de 2015	<p>Se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública: establece sobre el particular lo siguiente:</p> <p>"... Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de la entidad pública 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.</p>



	<p>Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.</p> <p>Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Artículo 65 del Decreto 1227 de 2005)"</p> <p>"... Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.</p> <p>La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Artículo 67 del Decreto 1227 de 2005)"</p> <p>"... Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos.</p> <p>En desarrollo del artículo 30, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, confórmese la Red interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.</p> <p>La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.</p> <p>Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Artículo 68 del Decreto 1227 de 2005)"</p> <p>"... Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar 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. (Artículo 1 del Decreto 4665 de 2007)"</p> <p>"... Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. El Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Artículo 2 del Decreto 4665 de 2007)".</p>
<p>Decreto 1072 de 2015</p>	<p>"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo", estable sobre el particular lo siguiente: "...</p> <p>Artículo 2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores, Numeral 9, Participación de los trabajadores. El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas."</p> <p>Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en seguridad y salud en el trabajo - SST El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.</p> <p>PARAGRAFO 1. El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo —SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora.</p> <p>PARÁGRAFO 2. El empleador proporcionará a todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa, independiente de su forma de contratación y vinculación y de manera previa al inicio de sus labores, una inducción en los aspectos generales y específicos de las actividades a realizar, que incluya entre otros, la identificación y el control de peligros y riesgos en su trabajo y la prevención de accidentes</p>



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

	de trabajo y enfermedades laborales."
Decreto 1499 de 2017	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
Decreto 894 de 2017	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.
Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de formación y capacitación
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

### 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

El Plan Institucional de Capacitación— PIC, se desarrolla bajo el enfoque integral del ser humano y la formación basada en competencias.

#### 4.1 Marco Conceptual

Se fundamenta en el enfoque integral del ser humano, que concibe el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:

**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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

**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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

**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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

Adicionalmente se soporta en:

**Desarrollo de competencias laborales:** Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

**La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

**Enfoque de la formación basada en Competencias:** "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".

### 4.2 Enfoques pedagógicos

El Plan Institucional de Capacitación — PIC 2022 de la Alcaldía de Pitalito, se diseñará de acuerdo con el enfoque pedagógico constructivista y el aprendizaje basado en problemas donde la enseñanza no es una simple transmisión de conocimientos, sino es considerada como la organización de métodos de apoyo que permiten a los servidores construir su propio saber y donde el aprendizaje es el resultado de un proceso de construcción personal y colectivo, en cooperación con el equipo de trabajo y el facilitador o docente.

El constructivismo se pregunta sobre la forma como los organismos particulares —en este caso los seres humanos- construyen el conocimiento desde las posibilidades biológicas de su sistema nervioso. Consideramos que los servidores y servidoras son: "agentes activos que están involucrados en la construcción de su propio aprendizaje... pues -en nuestros programas de aprendizaje- construyen su propio aprendizaje mediante un proceso que implica probar la validez de ideas y enfoques de acuerdo a sus conocimientos y experiencias previos, aplicar estas ideas o enfoques a nuevas tareas, contextos y situaciones, e integrar el nuevo conocimiento resultante a los constructos intelectuales preexistentes (p. 30. UNESCO, 2004[7])"

Estos supuestos cuestionan los modelos tradicionales que asumen una educación "bancaria" - en palabras de Paulo Freire-, transmisionista y mecanicista, donde el profesor es el centro del saber y se asume que el aprendizaje sucede por la comunicación principalmente unidireccional.

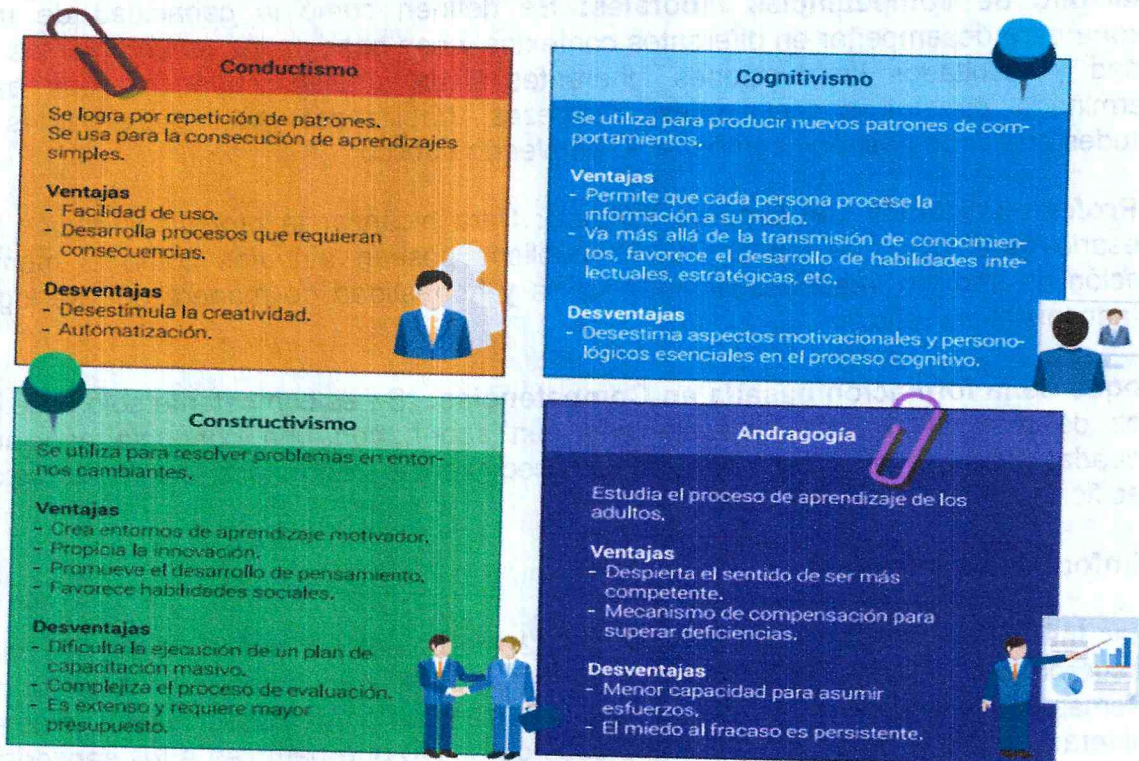


Figura 1. Enfoques pedagógicos utilizados comúnmente en el aprendizaje organizacional  
Fuente. Guía metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP.

El constructivismo nos permite reconocer que el aprendizaje es favorecido cuando:

- La enseñanza se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores
- Los conocimientos previos de los servidores son activados: con qué experiencia, habilidad y saberes relevantes cuentan para lograr los objetivos de aprendizaje.
- Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
- Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

- e. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral.

**La educación basada en situaciones a resolver:** Las situaciones que requieren solución deben entenderse como oportunidades para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

**Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de situaciones laborales que requieren solución a nivel institucional o de retos y dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

**Valoración de los Aprendizajes:** Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

### 4.3 GLOSARIO

**Aprendizaje organizacional:** "El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento" (p. 54) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

**Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal, ahora denominada "educación para el trabajo y desarrollo Humano" 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 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. (Ley 1567 de 1998- Art.4).

**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.

**Constructivismo:** Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

que emplea para interpretar objetos y eventos (p. 55) (Ertmer y Newby, 1993; en: DAFP, 2017).

**Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional - DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (p. 55) (Reza, 2006; en: DAFP, 2017).

**Diseño instruccional (ID):** Es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (p. 55) (Belloch, 2013; en: DAFP, 2017).

**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, y Artículo 4 de] Decreto Ley 1567 de 1998.

**Educación para el trabajo y Desarrollo Humano:** 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 se estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. Ley 115 de 1994 y ley 1064 de 2006.

**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 de 1994.

**Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

**Formación:** Procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**Formación basada en competencias:** La formación basada en competencias profesionales o laborales se entiende como el proceso de desarrollo de diseños curriculares, materiales didácticos, actividades y prácticas de aula destinadas a



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la persona combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño laboral, de acuerdo con criterios o estándares provenientes del campo profesional.

**Gestión del conocimiento:** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (p. 56) (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008; en: DAFP, 2017).

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (p. 56) (Gobierno de Colombia, 2017; en: DAFP).

**Servidor público:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (p. 56) (Constitución Política, 1991; en: DAFP, 2017).

**Valor público:** Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, 1. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. *Intangible Capital*, (4), 296312.(p. 56).

## 5. METODOLOGÍA

La Resolución 390, del 30 de mayo de 2017, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Este Plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público.

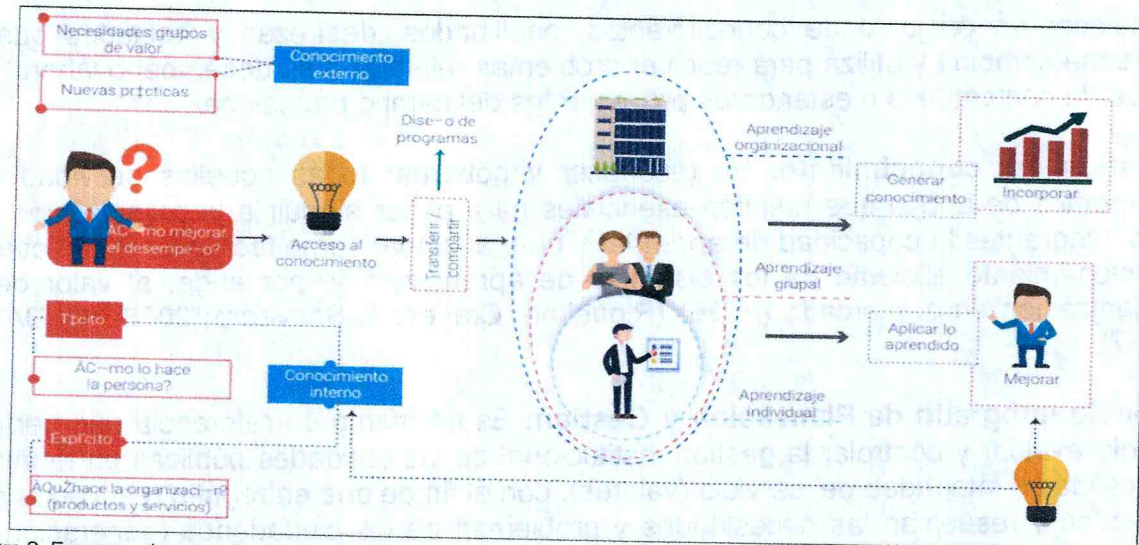


Figura 2. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas

Fuente. Guía metodológica del Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP

### 5.1 Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional

El diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional de la Alcaldía de Pitalito, se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Plataforma y planeación estratégica de la Entidad.
- Lineamientos de la Política de Talento Humano - MIPG
- Recolección de necesidades de Aprendizaje individual y colectivo.
- Resultados evaluación del desempeño y evaluación de la gestión vigencia 2021.
- Resultado de Auditorías Internas realizadas por la Oficina de Control Interno Administrativo vigencia 2021.

**Lineamientos de la política de Talento Humano – MIPG:** De acuerdo con la Circular 041 de 2018 se deben tener en cuenta las siguientes temáticas:

- Gestión del talento humano
- Integración cultural
- Planificación, desarrollo territorial y nacional
- Relevancia Internacional
- Buen gobierno
- Contratación pública
- Cultura organizacional
- Derechos humanos
- Gestión administrativa



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

- Gestión de las tecnologías de la información
- Gestión documental
- Gestión financiera
- Gobierno en línea
- Innovación
- Participación ciudadana
- Servicio al ciudadano
- Sostenibilidad ambiental
- Derecho de acceso a la información
- Desarrollo de programa de bilingüismo
- Recolección de necesidades de Aprendizaje individual y colectivo

Respecto a la información recopilada, es preciso señalar que, en el mes de enero, se publicó una encuesta para que junto con sus equipos de trabajo se definieran las necesidades e intereses en materia de capacitación para la vigencia 2022, encaminadas a fortalecer competencias del ser, saber y saber hacer.

**Recolección de necesidades de Aprendizaje individual y colectivo:** En el marco de la construcción del PIC 2022 se hace necesario fortalecer el conocimiento institucional, haciendo uso de la transferencia de conocimientos, evitar aglomeraciones y contribuyendo de esta manera a prevenir contagio, realizando las capacitaciones de manera mixta virtual y presencial.

Para la formulación del plan de capacitación vigencia 2022, se tomó como herramienta la metodología la indicada en el procedimiento P-GTH-05, con lo cual la profesional de talento humano mediante circular solicita a los secretarios de despacho las necesidades de capacitación de cada una de sus dependencias y establece el plazo para su entrega. Con la cual se establece la identificación de las necesidades de capacitación en cumplimiento de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Esto para atender las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de las entidades, de acuerdo con los objetivos 1, 2 y 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (Decreto 1499 de 2017).

**Resultados PIC 2021:** En la vigencia 2021 se programaron un total de 22 capacitaciones. Con un porcentaje de cumplimiento del 100%, así mismo se generó un valor agregado brindando la oportunidad a los funcionarios de fortalecer sus conocimientos que permitan el desarrollo de la Administración Municipal de Pitalito Huila las cuales fueron 5:



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

- **Innovación:** Se capacitó al personal por las diferentes dependencias, en innovación.
- **Competencias laborales con el SENA:** Se capacita al personal en 3 competencias específicas denominando la estrategia "PORQUE TU EXPERIENCIA VALE", la cual es relevante para los funcionarios puesto que les permite medir sus conocimientos y prácticas y ser certificados por un ente competente. Estas competencias fueron:
  - **Gestión Administrativa:** Atender clientes de acuerdo con procedimiento de servicio y normativa.
  - **Gestión Administrativa:** Elaborar documentos de acuerdo con normas técnicas.
  - **Transporte:** Alistar automotores livianos de acuerdo con la normativa legal y técnica.
  -
- **Capacitación SECOP II:** Se capacitó el personal de Contratación en Secop II, migrando la Administración Municipal a este, siendo en el 2021, el segundo municipio después de Neiva en implementar esta estrategia.
- **Capacitación en Planes Parciales:** los cuales son instrumentos de planificación territorial que desarrolla y complementa las disposiciones adoptadas en los Planes de Ordenamiento Territorial en suelo urbano y de expansión urbana, en correspondencia con las normas adoptadas en el ámbito nacional al respecto, en las normas urbanísticas estructurales o en el componente urbano de los Planes de Ordenamiento Territorial donde se formulan las directrices y los parámetros, incluyendo la definición de las acciones urbanísticas, actuaciones e instrumentos de financiación, de conformidad con lo establecido en el decreto 1 OTI de 2016 artículo 2.2.4.1.1.  
Esto brinda la oportunidad que los funcionarios fortalecieran conocimientos y que aportaran a la construcción del mismo, llevando al concejo municipal y generándose la aprobación del POT para el municipio de Pitalito.
- **Capacitación Discapacidad,** se contó con el apoyo de un externo que con su discapacidad brinda la oportunidad de aprender a abordar compañeros o usuarios que presenten algún tipo de condición de discapacidad.

**Resultados evaluación de desempeño y evaluación a la gestión 2021:** La evaluación anual de desempeño laboral aplicada en el periodo 1er Semestre



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

(01/Feb/2021 - 31/Jul/2021) a 87 funcionarios de carrera administrativa, arrojó resultados satisfactorios, donde todos los funcionarios lograron calificaciones superiores a 70 puntos. Es necesario precisar que 1 funcionario se encuentra en Comisión esta actualización se reporta a la CNSC.

### 5.1.1. Caracterización de los servidores Públicos

### 5.1.2 Metodología

Se tomó como herramienta la metodología la indicada en el procedimiento P-GTH-05, con lo cual la profesional de talento humano mediante circular solicita a los secretarios de despacho las necesidades de capacitación de cada una de sus dependencias y establece el plazo para su entrega. Con la cual se establece la identificación de las necesidades de capacitación en cumplimiento de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)

### 5.1.3 Instrumento de recolección de datos

Recolección de necesidades de capacitación a partir de la información por medio de oficios que aportan los secretarios y jefes de oficina luego de las necesidades identificadas en sus grupos de trabajo. Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.

### 5.1.4 Técnicas y Herramientas usadas

Las técnicas y herramientas usadas para la aplicación del instrumento seleccionado son:

- ✓ Circula interna y oficios de respuestas. Ver anexo 1.
- ✓ Observaciones de desempeño: Resultados del seguimiento, control, evaluación de desempeño laboral y evaluación de gestión de las secretarías.

## 5.2 Análisis de resultados

### 5.2.1 Procesamiento de la Información

Los insumos se analizaron en distribución por Secretarías u Oficinas y se establecieron las temáticas de mayor relevancia, demanda e impacto.

### 5.2.2 Principales resultados obtenidos



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

### 5.3 Necesidades identificadas

TABULACIÓN INFORMACIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN 2022		
SECRETARIA/OFICINA	CAPACITACION	#
OFICINA DE AMBIENTE Y GESTION DEL RIESGO	Secop II	1
	Sistemas de Información Geográfica -SIG	2
	Formulación y Ejecución del Proyecto -SGR	3
	Plataforma Gesproy -SGR	4
	Plataforma SPI	5
	Nuevo POT	6
SECRETARIA DE PLANEACION	Instrumentos de Planificación	7
	Instrumentos de Gestión y Financiación	8
	Legalización de la Propiedad	9
	Estadística	10
	Capacitación en curso de sistemas Georreferenciación	11
	Gestión de Recursos para aplicar POT's	12
	Cursos de Movilidad	13
SECRETARIA DE EDUCACION	Secop II	14
	Archivo Electrónico	15
	Archivo Híbrido	16
	Contratación Estatal	17
	Sistema de Gestión de Calidad	18
	Atención al Cliente	19
	Plataforma SPI	20
	Clima Laboral - Relaciones Interpersonales	21
	Pertenencia Institucional	22
	Supervisión Contractual	23



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO		5
	Secop II	1
	Presupuesto	2
		1
	Auditoria Interna	2
		2
	Mapa de Riesgos	3
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO		2
	Curso de Actualización en Derecho Disciplinario	4
	Capacitación en Herramientas Ofimáticas	2
OFICINA JURIDICA		5
		2
	Actualización de Reformas del CPCA, Ley 2080 de 20221	6
		2
	Capacitación en Derecho Urbano y sus Reformas	7
		2
	Capacitación en la Gradualidad de la Sanción Disciplinaria	8
		2
	Capacitación del Código General del Proceso	9
	Capacitación en Herramientas Ofimáticas	2
	5	
	3	
	0	
	3	
	1	
	3	
	2	
SECRETARIA GENERAL		1
	Atención al Ciudadano	7
	Lenguaje Claro (Dispuesto de manera Gratuita en la Página web del DNP)	3
		3
	Metodología para la Administración de los Riesgos por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública	3
		4
	3	
	5	
	3	
	6	
	3	
	6	



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

Clasificación de Información reservada	3
	7
Sistema de Gestión de documentos electrónicos de archivos	1
	3
Extranet y sus Funciones	3
	8
Supervisión de Contratos	1
	5
Secop II	1
	1
Modulaciones de Contratación	1
	5
Ejecución Presupuestal	4
	1
Educación sobre Riesgo auditivo basadas en promoción y prevención de la salud auditiva	4
	2
Autocuidado y seguridad en su puesto de trabajo, con respecto a Riesgo Biológico	4
	3
Sensibilización a los trabajadores sobre Riesgos BIOMECANICO y estilos de vida saludable	4
	4
Manejo de Estrés y condiciones de acoso laboral	4
	5
Sensibilización a los trabajadores sobre Factores de Riesgo cardiovascular y patologías asociadas	4
	6
Capacitación medidas NO FARMACOLOGICAS para el control de enfermedades que producen riesgo cardiovascular	4
	7
Sensibilización en cuidado Visual, importancia de pausas activas visuales	4
	8
Prevenición de Caídas desde el mismo nivel	4
	9
Capacitación COPASST	5
	0
Capacitación Comité de convivencia laboral	5
	1
Capacitación brigadas de emergencia (Incentivos, Evacuación y Rescate)	5
	2
Conocimiento de la Institucionalidad	5
	3
Sigep II	5
	5



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

		4
	PASIVOCOL	5
		5
	Novedades en seguridad social aplicada al sector Publico	5
	Actualización tributaria y manejo de teletrabajo, trabajo en casa y trabajo remoto	6
		5
	Procesos de Cuotas partes y Bonos pensionales	7
		5
	Interventoría y Supervisión de Obras de Construcción	8
		5
	BIM Aplicado a la Infraestructura Civil	6
		0
	Planeación de Obras Civiles	6
SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	Contratación SECOP 2	1
		3
	Archivo	6
		6
	Mejoramiento Entorno Laboral	2
DESARROLLO ECONOMICO	Capacitación en manejo de instrumentos tecnológicos para fotografía y video .	6
		3
		6
	Código Nacional de Policía	4
SECRETIA DE GOBIERNO E INCLUSION SOCIAL	SECOP II	1
		6
	Seguridad Personal	5

### 6. EJES TEMATICOS PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC 2022

Para el año 2022 se han establecido los siguientes ejes:

EJE TEMÁTICO	ENFOQUE	DIMENSIÓN
Gobernanza para la Paz	Fomentar en la Alcaldía de Pitalito, la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	Ser-Saber-Saber-Hacer



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

Valor Público	Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser-Saber-Saber-Hacer
Gestión del conocimiento	- Desarrollar en la Alcaldía de Pitalito mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos, la generación y desarrollo del conocimiento. - Fomentar el incremento del capital intelectual, mediante la administración de las capacidades individuales, grupales y organizacionales, con el objetivo final de generar ventajas competitivas sostenibles en el tiempo. - Gestionar el conocimiento implicará transferir el mismo desde el lugar donde se genera hasta el lugar donde se va a emplear, con el propósito de aportar valor a la entidad y conseguir mayores competencias esenciales y distintivas.	Ser-Saber-Saber-Hacer

### 7. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para la vigencia 20220, los PAE, se basan en 3 ejes temáticos y seis líneas programáticas así:



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

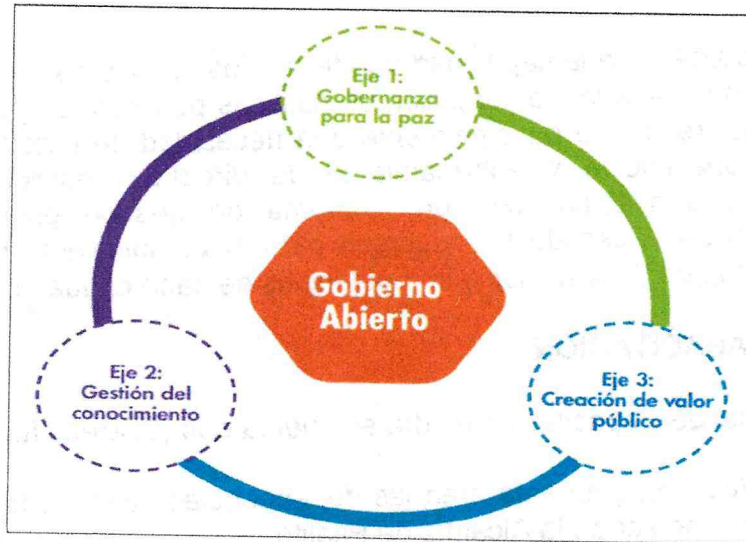


Figura 3. Ejes temáticos  
Fuente. Función Pública, 2017

### Ejes temáticos:

#### 1. Gobernanza para la Paz

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. De igual manera, se puede definir como el proceso de toma de decisiones y el proceso por el que éstas son implementadas. La Gobernanza para la paz les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.

#### 2. Creación de valor público

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. Con base en esta premisa, se crea la política de Gestión del Conocimiento, la cual tiene por objetivo Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

#### 3. Gestión del conocimiento



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

### 8. ÁREAS DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación tendrá en cuenta dos (2) áreas funcionales:

**Misional o Técnica:** Integran esta área las dependencias cuyas funciones o servicios constituyen la razón de ser de la Alcaldía de Pitalito.

**De Gestión:** Esta área está constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la Entidad para su adecuado funcionamiento.

### 9. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

#### 9.2. Modalidad Virtual

Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos con herramientas LMS para E- Learning.

Las distintas formas de capacitación implementadas de manera transversal por la Secretaría General, a través de cualquiera de sus dependencias, en razón a que la Talento Humano consolida los reportes de la capacitación recibida mediante cualquier modalidad por los servidores(as) de la Entidad.

Para la articulación de la programación de las capacitaciones de la Alcaldía de Pitalito, semestralmente se solicitará a los secretarios o jefes de oficina que tengan previsto llevar a cabo programas de capacitación, el suministro de información de los programas a desarrollar (sea o no con cargo a recursos presupuestales), incluyendo el nombre del evento, objetivo, problemas o necesidades que desean suplir con el programa, contenido, número estimado de participantes, fechas de inicio y terminación, horarios, costos, metodologías, recursos por inversión o por funcionamiento cuando corresponda, con el fin de consolidar la información y así evitar cruces en las temáticas, los horarios e invitaciones simultáneas a diferentes capacitaciones.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

### 9.3. Modalidad Mixta

Como su nombre lo dice, es la que se realiza por medio de modalidad presencial y virtual.

## 10. EJECUCIÓN

### 10.1. Presupuesto

Para la ejecución del PIC 2022 la entidad cuenta con una disponibilidad de \$10.000.000. Que en este año 2022 se ha querido brindar la oportunidad de transferencia de conocimientos donde los funcionarios líderes de los procesos brindarían un fortalecimiento institucional necesario y requerido para el óptimo desarrollo de los procesos esto debido a que la planta de personal cambio en un

### 10.2. Programas de aprendizaje

La Secretaría General, a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento a las actividades de formación y capacitación para los servidores, a través de la generación de conocimientos y el desarrollo y fortalecimiento de competencias, por medio de un conjunto de acciones de capacitación en modalidad presencial, virtual o mixta que le apunten al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, al crecimiento humano de sus servidores, a la generación de 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 interés.

Por consiguiente, el PIC vigencia 2022 se desarrolla con los siguientes programas:

#### 10.2.1. Inducción

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 y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Alcaldía de Pitalito.

Este programa se iniciará cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores con la entidad llevando a cabo la presentación del nuevo funcionario en el área de trabajo al cual estará adscrito y mediante el desarrollo de la jornada trimestral que garantice la realización en el primer mes de vinculado el servidor público, con los siguientes temas:



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

### TALENTO HUMANO

Estructura del Estado  
Principios y valores  
Estructura organizacional  
Bienestar Social e Incentivos  
Plan Institucional de  
Capacitación  
Evaluación de desempeño  
laboral  
Seguridad y Salud en el Trabajo  
Novedades



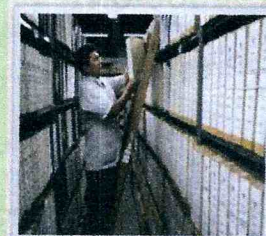
### INSTITUCIONAL- PLANEACIÓN:

Misión  
Visión  
Plan de Desarrollo  
MIPG



### GESTIÓN DOCUMENTAL

Proceso de Archivo  
Gestión documental



### SERVICIO AL CIUDADANO

Políticas de atención al  
ciudadano  
Protocolos de servicio  
Productos y servicios



### SISTEMAS

Apertura de cuentas  
Manejo de extranet  
Carnetización



### COMUNICACIONES

Estrategias de  
comunicación para la  
entidad  
Página web  
Redes Sociales



### SST

Políticas  
Objetivos  
Generalidades  
Accidentes, Incidentes,  
Reporte Fallas de  
control



### GESTIÓN DE CALIDAD

Plataforma Estratégica  
Mapa de Procesos  
Salidas no conformes  
acciones correctivas



### PROCESO DE APOYO TIC

Política de Seguridad y  
privacidad de la  
información  
Carnetización  
Apertura de cuentas  
Manejo básico de  
Extranet



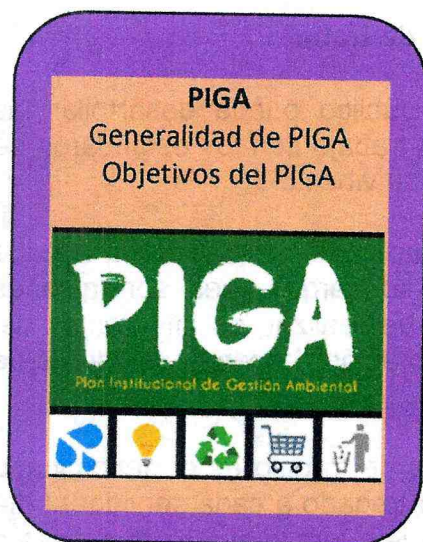
Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022



Finalmente, cada funcionario vinculado entregará a Talento Humano el formato Registro de Inducción F-GTH-26 completamente diligenciado, para ser archivado en la historia laboral, junto con la evaluación de conocimientos realizada al finalizar la jornada de inducción.

### Inducción Presencial

Se llevará a cabo el programa de inducción en la modalidad presencial con el apoyo de formadores internos, el cual está orientado a brindar información acerca de la nacionalidad y demás aspectos específicos de la entidad.

#### 10.2.2. Re-inducción

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 o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Municipio de Pitalito.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 Capítulo II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores 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.

Por lo anterior, el programa de reinducción se desarrollará presencial o virtual, los temas a tratar en el programa son establecidos en la Inducción. De igual manera, se expide Certificado de Reinducción F-GTH-06.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

### 10.2.3. Entrenamiento, Reentrenamiento en el puesto de trabajo

Toda la información necesaria para que el servidor público pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el empleo al que se vinculó.

Es por ello la importancia de que sean los jefes inmediatos quienes definan la agenda de entrenamiento y reentrenamiento del personal a su cargo, pues son quienes conocen el detalle de la operación y las tareas que debe realizar los integrantes del equipo de trabajo, para ello pueden contar con la colaboración de personas líderes de la dependencia que dicten las temáticas que se requieran.

El Formato a utilizar para el entrenamiento en el puesto de trabajo es el denominado "Registro de Inducción" F-GTH-26, dicho formato será entregado a cada servidor el día de su posesión, para que se definan en conjunto con el jefe inmediato las temáticas a entrenar y se reciban los entrenamientos respectivos.

La responsabilidad en el cumplimiento de esta obligación está a cargo del servidor público, el Secretario u Jefe de oficina, quienes deberán cumplir con calidad y oportunidad.

### 10.2.4. Programa de Capacitación

Para el programa de capacitación de la vigencia 2022 se tuvieron en cuenta las siguientes etapas, adicionales a los realizados en la etapa de diagnóstico.

- \* Priorización de las necesidades de capacitación de los servidores de la Entidad.
- \* Presentación de la información a la Comisión de Personal.
- \* Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022 por parte de la Secretaría General.
- \* Ejecución del PIC 2022.
- \* Evaluación y seguimiento del PIC 2022.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

SECRETARIA/OFICINA	CAPACITACION	#	OBSERVACIONES	
OFICINA DE AMBIENTE Y GESTION DEL RIESGO	Secop II	1	AUTORIZADO 0	
	Sistemas de Informacion Geografica -SIG	2	ESTABLECER PRIORIDAD 1	
	Formulacion y Ejecucion del Proyecto -SGR	3	ESTABLECER PRIORIDAD 2	
	Plataforma Gesproy -SGR	4	ESTABLECER PRIORIDAD 3	
	Plataforma SPI	5	ESTABLECER PRIORIDAD 1	
SECRETARIA DE PLANEACION	Nuevo POT	6	AUTORIZADO 0	
	Intrumentos de Planificacion	7	ESTABLECER PRIORIDAD 0	
	Intrumentos de Gestion y Financiacion	8	ESTABLECER PRIORIDAD 2	
	Legalizacion de la Propiedad	9	AUTORIZADO 0	
	Estadistica	10	ESTABLECER PRIORIDAD 0	
	Capacitacion en curso de sistemas Georreferenciacion	11	ESTABLECER PRIORIDAD 4	
	Gestion de Recursos para aplicar POT's	6	AUTORIZADO 1	
	Cursos de Movilidad	12	ESTABLECER PRIORIDAD 3	
	Secop II	13	AUTORIZADO 0	
	Archivos Electrónicos	14	AUTORIZADO 0	
SECRETARIA DE EDUCACION	Archivo Hibrido	15	ESTABLECER PRIORIDAD 1	
	Contratacion Estatal	16	ESTABLECER PRIORIDAD 2	
	Sistema de Gestion de Calidad	17	AUTORIZADO 0	
	Atencion al Cliente	18	AUTORIZADO 0	
	Plataforma SPI	19	AUTORIZADO 0	
	Clima Laboral - Relaciones Interpersonales	20	AUTORIZADO 0	
	Pertenencia Institucional	21	AUTORIZADO 0	
	Supervision Contractual	22	AUTORIZADO 0	
OFICINA DE CONTROL INTERNO ADMINISTRATIVO	Secop II	23	AUTORIZADO 0	
	Presupuesto	24	ESTABLECER PRIORIDAD 1	
	Auditoria Interna	25	ESTABLECER PRIORIDAD 1	
OFICINA DE CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Mapa de Riesgos	26	ESTABLECER PRIORIDAD 1	
	Curso de Actualizacion en Derecho Disciplinario	27	ESTABLECER PRIORIDAD 1	
OFICINA JURIDICA	Capacitacion en Herramientas Ofimaticas	28	AUTORIZADO 0	
	Actualizacion de Reformas del CPCA, Ley 2080 de 2021	29	ESTABLECER PRIORIDAD 1	
	Capacitacion en Derecho Urbano y sus Reformas	30	ESTABLECER PRIORIDAD 4	
	Capacitacion en la Gradualidad de la Sancion Disciplinaria	31	ESTABLECER PRIORIDAD 3	
	Capacitacion delCodigo General del Proceso	32	ESTABLECER PRIORIDAD 2	
	Capacitacion en Herramientas Ofimaticas	33	AUTORIZADO 0	
	Fundamentos Basicos de Gestion Documental	34	AUTORIZADO 0	
	Metodologia para la Elaboracion de Inventarios y Transfere	35	AUTORIZADO 0	
	Elaboracion, Aprobacion, Evaluacion y Convalidacion de Tab	36	AUTORIZADO 0	
	Atencion al Ciudadano	37	AUTORIZADO 0	
SECRETARIA GENERAL	Lenguaje Claro (Dispuesto de manera Gratuita en la Pagina	38	AUTORIZADO 0	
	Metodologia para la Administracion de los Riesgos por part	39	AUTORIZADO 0	
	Identificacion de los Archivos de Derechos Humanos	40	AUTORIZADO 0	
	Plan de Preservacion de Archivos	41	ESTABLECER PRIORIDAD 0	
	Clasificacion de Informacion reservada	42	ESTABLECER PRIORIDAD 4	
	Extranet y sus Funciones	43	AUTORIZADO 0	
	Supervision de Contratos	44	AUTORIZADO 0	
	Secop II	45	AUTORIZADO 1	
	Modulaciones de Contratacion	46	AUTORIZADO 0	
	Ejecucion Presupuestal	47	AUTORIZADO 0	
	Educacion sobre Riesgo auditivo basadas en promocion y p	48	ESTABLECER PRIORIDAD 2	
	Autocuidado y seguridad en su puesto de trabajo, con resp	49	AUTORIZADO 0	
	Sensibilizacion a los trabajadores sobre Riesgos BIOMECHAN	50	AUTORIZADO 0	
	Manejo de Estrés y condiciones de acoso laboral	51	AUTORIZADO 0	
	Sensibilizacion a los trabajadores sobre Factores de Riesgo	52	AUTORIZADO 0	
	Capacitacion medidas NO FARMACOLOGICAS para el contro	53	AUTORIZADO 0	
	Sensibilizacion en cuidado Visual, importancia de pausas ac	54	AUTORIZADO 0	
	Prevencion de Caídas desde el mismo nivel	55	AUTORIZADO 0	
	Capacitacion COPASST	56	AUTORIZADO 0	
	Capacitacion Comité de convivencia laboral	57	AUTORIZADO 0	
	Capacitacion brigadas de emergencia (Incentivos, Evacuaci	58	AUTORIZADO 0	
	Conocimiento de la Institucionalidad	59	AUTORIZADO 0	
	Sigep II	60	AUTORIZADO 0	
	PASIVOCOL	61	AUTORIZADO 0	
	Novedades en seguridad social aplicada al sector Publico	62	AUTORIZADO 0	
	Actualizacion tributaria y manejo de teletrabajo, trabajo en	63	AUTORIZADO 0	
	Procesos de Cuotas partes y Bonos pensionales	64	AUTORIZADO 0	
	Interventoria y Supervision de Obras de Construccion	65	AUTORIZADO 3	
	SECRETARIA DE INFRAESTRUCTURA	BIM Aplicado a la Infraestructura Civil	66	ESTABLECER PRIORIDAD 1
		Planeacion de Obras Civiles	67	ESTABLECER PRIORIDAD 2
Contratacion SECOP 2		68	ESTABLECER PRIORIDAD 3	
Archivo		69	AUTORIZADO 0	
Mejoramiento Entorno Laboral		70	AUTORIZADO 0	
DESARROLLO ECONOMICO	Capacitacion en manejo de Instrumentos tecnologicos para	71	AUTORIZADO 0	
SECRETIA DE GOBIERNO E INCLUSION SOCIAL	Código Nacional de Policía	72	ESTABLECER PRIORIDAD 1	
	SECOP II	73	AUTORIZADO 1	
	Seguridad Personal	74	AUTORIZADO 0	
		75	0 2	

## 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

### 11.1. Aprobación del PIC

EL Comité Institucional de Planeación y Gestión participó en la aprobación la actualización de la elaboración del Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022.



Alcaldía Municipal  
Pitavalto Huila

Plan Institucional de  
Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

ANEXO 2.

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022



CÓDIGO: F-GTH-20

VERSIÓN: 02

FECHA:  
10/12/2017

TEMA S	ENE				FEB				MAR				ABR				MAY				JUN				JUL				AGO				SEP				OCT				NOV				DIC				No. DE PERSONAS								
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4													
INDUCCION Y REINDECCION CORPORATIVA																																																					133				
PLAN ANTIC																																																									133





Alcaldía Municipal

Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01

GESTIÓN DOCUMENTAL METODOLÓGIA ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE GESTIÓN DOCUMENTAL	ONAL	SUBDIRECCIÓN SISTEMAS DE INFORMACIÓN	MODALIDAD VIRTUAL AUTOGESTIONABLE	PROGRAMAS CURSOS TALLERES
GESTIÓN DOCUMENTAL METODOLÓGIA ELABORACIÓN DE PROGRAMAS DE GESTIÓN DOCUMENTAL	SUBDIRECCIÓN SISTEMAS DE INFORMACIÓN	MODALIDAD VIRTUAL AUTOGESTIONABLE	PROGRAMAS CURSOS TALLERES	GESTIÓN DOCUMENTAL



Alcaldía Municipal

### Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01

GESTIÓN DOCUMENTAL METODOLOGIA PARA LA ELABORACION DEL PROGRAMA DE TABLAS DE AS DE RETENCIONAL DOCUMENTAL	P		SUBDIRECCION DEL SISTEMA ARCA HVO GEN ERAL DE LA NACION	MODALIDAD VIRTUAL AUTOGESTIONABLE	PROGRAMA DE CAPACITACION
INGLES: 10 niveles para apuntarse al que más le convenga según su conocimiento del idioma	P		TODAS LAS PERSONAS	MODALIDAD VIRTUAL	PROGRAMA DE CAPACITACION











Alcaldía Municipal

Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01

A. Ley 2080 de 2021.	P			MOD ALID AD VIRT UAL AUTO GEST IONA BLE	PCI ON
2 Lengu aje claro	E		SEN A- FUN CIO N PUB LICA	MOD ALID AD VIRT UAL AUTO GEST IONA BLE	PO R INS CRI PCI ON
3 Metod ologia para la Admi nistrac ion de los Riesg os por parte del Depart amento Admi nistrat ivo de la Funci on Public a	F		OFICI NA CONT ROL INTE RNO ADMI NIST RATI VO, SECR ETAR IA GENE RAL	FUN CIO N PUB LICA	EN REDA CCIO N
4	E				PO R INS CRI PCI ON





Alcaldía Municipal

Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01

r Publi co			
Actu alizacion tribut aria y mane jo de teletr	P		
2 abajo , traba jo en casa y traba jo remo to	E	SECR ETAR IA GENE RAL	EN RED ACCIO N
3 Cuot as parte s y Bono	E	SECR ETAR IA GENE RAL	EN REDA ACCIO N
Proce sos de	P		PO R INS CRI PCI ON











Alcaldía Municipal

### Pian Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01

Sensibilización en cuidado Visual, importancia de las pausas activas visuales	P			X				TOD	SST	PRES	140
Prevención de Caídas desde el mismo nivel	P			X				TOD	SST	PRES	141
Capa	P			X				TOD	SST	PRES	142







## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01

la  
tributa  
ción  
Munic  
ipal

Alcaldía Municipal

END  
Y  
FINA  
NZAS  
PÚBL  
ICAS

PCI  
ON

### OBSERVACIONES:

CAPACITACIONES POR PAGAR	11
CAPACITACIONES EN GESTION INSTITUCIONAL	32
TOTAL CAPACITACIONES	43



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

### 11.3 Indicadores

Para la evaluación de la eficacia se determinará el siguiente indicador:

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación/ número de actividades programadas x100)

### 11.4 Mecanismos de socialización del PIC y Plan de acción

Las actividades a desarrollar para la socialización del PIC 2022 son: Publicación en la página web de la Alcaldía, divulgación en reunión de personal.

Para fortalecer la cobertura del PIC 2022:

- **DESARROLLO PROFESIONAL**

La capacitación es una expresión de interés en el desarrollo y avance profesional de los funcionarios, es también la oportunidad de ser ascendidos y promovidos a nivel profesional y personal.

Esto les permite a los colaboradores proyectarse y alcanzar una meta a la cual aspirar

Encuestar a los colaboradores nos ayudará a determinar con certeza en qué tipo de capacitación estarían más interesados o a qué posición desean ascender.

- **CAPACITACION EFICAZ EN TIEMPO EFICAZ**

Es justamente necesario establecer dentro del programa de capacitación el qué, cómo y cuándo. Sabemos que hoy más que nunca la gente esta más en las pantallas y es inevitable considerar dar la posibilidad de brindar el link de acceso para la capacitación virtual.

También pensar en el valor del tiempo laboral y tiempo personal para abrir posibilidades de capacitación auto gestionable, es decir que puedan acceder al contenido en cualquier momento del día o de la semana, con videos tutoriales con las explicaciones y demás contenido del curso completo para alcanzar el aprendizaje y obtener el certificado.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

### • ESPACIO PARA EXPRESAR SUS OPINIONES

Preguntarles a los funcionarios cómo y qué quieren aprender no solo mejorará la capacitación, sino que también hará que sientan que sus opiniones cuentan. Como resultado, es probable que ellos tomen la capacitación en serio, ya que se sentirán apreciados y notarán que se ha realizado un esfuerzo para presentar información en la que ya de por sí estaban interesados.

Conquiste la opinión de personas de diferentes niveles y dependencias de la administración con el fin de crear el mejor programa de capacitación posible. Una vez que el programa está establecido, establecer el seguimiento a las personas que han participado en la capacitación para recibir retroalimentación y continuar mejorando el programa.

### • RECONOCIMIENTOS

A veces no alcanzan a ser suficientes las motivaciones y beneficios de las metas de capacitación a largo plazo y se requiere de algo más en el corto plazo y de manera inmediata. Esto podrían ser premios en efectivo, por haber obtenido la calificación más alta en una prueba o nota final, un libro, una tarjeta de regalo, un certificado de reconocimiento a la hoja de vida, llegar a acuerdo con restaurantes con bonos, descuentos o patrocinios para los funcionarios que terminaron el curso y aprobaron satisfactoriamente.

Garantizar un refrigerio constante durante el curso a los participantes.

Entregar una agenda institucional y un lapicero por participación.

### • UTILIDAD Y URGENCIA

Los funcionarios podrían estar en diferentes niveles de sus carreras profesionales y puede que tener la oportunidad para promover su desarrollo futuro no sea particularmente apetecible para algunos. En cambio, promueva el hecho de que esta capacitación facilitará su trabajo en ese momento, llevándole a hacer más productivo y eficiente, pero también la importancia de la capacitación en el futuro para los ascensos y la incidencia de estos índices para la calificación de la gestión de recursos humanos de la institución a nivel departamental y nacional.



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

- **FLEXIBILIDAD**

Establecer los beneficios, permisos y demás disposiciones para cooperar a nivel de secretarías en la facilidad y flexibilidad para participar en las capacitaciones sin que esto afecte su desarrollo en los compromisos con las jornadas laborales

- **EXPECTATIVA**

Hablar de lo que se espera alcanzar con los procesos de capacitación, los procesos que van a mejorar, los aspectos que se van a corregir, evaluar y realizar seguimiento a los resultados que sin lugar a duda se desencadenarán con estos procesos de capacitación del personal.

## 12. SERVIDORES PÚBLICOS BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación y formación estarán dirigidos a los servidores públicos de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción; aquellos que hagan parte del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con la ley estarán dirigidos también a Provisionales, Plantas temporales, contratistas y subcontratistas, todos ellos sujetos a la normatividad actual.

Los servidores públicos vinculados con nombramiento provisional y con carácter temporal, dado el carácter transitorio de su relación laboral, tendrán derecho a recibir inducción, reinducción, entrenamiento y reentrenamiento en el puesto de trabajo.

### 12.1. Obligaciones de los Servidores Públicos Beneficiarios

- ✓ Participar activamente y culminar el(los) programas de aprendizaje (Inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento, reentrenamiento).
- ✓ Asistir puntualmente a los programas de aprendizaje (inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento, reentrenamiento) en los lugares, fechas y horas programadas, cuando el programa educativo sea virtual, ingresar periódicamente a la plataforma en que se desarrolle y cumplir con la intensidad horaria mínima para poder cursar y aprobar el programa de aprendizaje.
- ✓ Presentar y aprobar los exámenes de certificación, (en los casos que aplique).



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

- ✓ Cumplir con el (%) mínimo de horas requeridas para la aprobación del programa (depende del programa y la institución que lo imparta).
- ✓ Informar a la oficina de Talento Humano sobre cualquier novedad presentada en el proceso.
- ✓ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos en el ejercicio de las funciones desempeñadas.
- ✓ Servir de agente multiplicador del proceso de formación recibido al equipo de trabajo de la dependencia asignada, para el cual deberá presentar evidencias.
- ✓ Tener un adecuado comportamiento ético y cuidar la buena imagen de la Alcaldía de Pitalito.

### 12.2. Obligaciones de las Secretarías u oficinas

Cuando el programa de aprendizaje (Inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento, reentrenamiento), sea brindado por dependencia diferente a la oficina de Talento Humano, se deberán remitir por correo electrónico los documentos relacionados a continuación, para efectos de registrar la información y presentar los informes respectivos del Plan Institucional de Capacitación 2022.

- Registro de Asistencia F-GTH-05
- Evaluación de la capacitación y/o evento F-GTH-07
- Registro de Inducción F-GTH-26
- Certificado de Reinducción F- GTH-06
- Evaluación Apropiación de Conocimientos F-GTH-27



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03  
Versión: 01  
Fecha: 28/01/2022

- ✓ Cumplir con el (%) mínimo de horas requeridas para la aprobación del programa (depende del programa y la institución que lo imparta).
- ✓ Informar a la oficina de Talento Humano sobre cualquier novedad presentada en el proceso.
- ✓ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos en el ejercicio de las funciones desempeñadas.
- ✓ Servir de agente multiplicador del proceso de formación recibido al equipo de trabajo de la dependencia asignada, para el cual deberá presentar evidencias.
- ✓ Tener un adecuado comportamiento ético y cuidar la buena imagen de la Alcaldía de Pitalito.

### 12.2. Obligaciones de las Secretarías u oficinas

Cuando el programa de aprendizaje (Inducción, reinducción, capacitación, entrenamiento, reentrenamiento), sea brindado por dependencia diferente a la oficina de Talento Humano, se deberán remitir por correo electrónico los documentos relacionados a continuación, para efectos de registrar la información y presentar los informes respectivos del Plan Institucional de Capacitación 2022.

Registro de Asistencia F-GTH-05  
Evaluación de la capacitación y/o evento F-GTH-07  
Registro de Inducción F-GTH-26  
Certificado de Reinducción F- GTH-06  
Evaluación Apropiación de Conocimientos F-GTH-27



Alcaldía Municipal  
Pitalito Huila

## Plan Institucional de Capacitación

Código: PL-GTH-03

Versión: 01

Fecha: 28/01/2022

### 13. CONTROL DE CAMBIOS

No	Fecha de aprobación	Ítem alterado	Motivo del cambio	Realizado por
01	28/01/2022	No aplica	Creación del plan	María Carolina Apolinar García- Profesional Universitario Talento Humano

### 14. APROBACIONES

	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	Rafael Hurtado Velásquez	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO	Secretario General	