 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PLGHBL01</p>
		<p>Versión: 16</p>
		<p>Página 1 de 17</p>

PROCEDIMIENTO:
GESTIÓN DEL BIENESTAR LABORAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN HUMANA

MUNICIPIO DE RIONEGRO

2023

<p>Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023</p>	<p>Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023</p>	<p>Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023</p>
---	--	---

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo



 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	<p>Código: PLGHBL01</p>
		<p>Versión: 16</p>
		<p>Página 2 de 17</p>

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	3
1. OBJETIVOS	4
2. ALCANCE.....	4
3. DEFINICIONES	5
4. BENEFICIARIOS	8
5. NIVELES DE RESPONSABILIDAD	8
6. MARCO LEGAL.....	9
7. EJES DEL PLAN	10
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	11
9. ESTRATEGIAS.....	12
10. ACTIVIDADES DEL PLAN	13
11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	13
12. MODIFICACIÓN DEL DOCUMENTO.....	14

<p>Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023</p>	<p>Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023</p>	<p>Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023</p>
---	--	---

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLGHBL01
		Versión: 16
		Página 3 de 17

PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación 2023 del Municipio de Rionegro hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano, el cual está alineado y articulado con las metas del Plan de Desarrollo Municipal “Rionegro, Juntos Avanzamos Más 2020-2023”, su línea estratégica Ciudad de la Gobernanza y la Integración Regional, el componente Fortalecimiento Institucional, y el programa; Formación, Capacitación, Promoción y Bienestar del Talento Humano.

El talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.


El Municipio de Rionegro busca promover una cultura de aprendizaje, para el desarrollo de habilidades, capacidades, destrezas, valores, competencias laborales y comportamentales de los funcionarios, que contribuyan a mejorar la prestación del servicio y alcanzar los objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación del Municipio de Rionegro, se fundamenta en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, las disposiciones de la Escuela de Administración Pública – ESAP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las necesidades de capacitación que se identifican en las dependencias de la entidad y por los funcionarios a nivel individual

La Subsecretaría de Gestión Humana será la dependencia responsable de liderar el proceso desde su formulación, durante su ejecución y hasta su respectiva evaluación, desarrollando las estrategias necesarias y articulando a todos los actores involucrados a fin lograr el éxito de la administración, el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales y el incremento del sentido de pertenencia por el servicio público y por la Administración Municipal de Rionegro.

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLGHBL01
		Versión: 16
		Página 4 de 17

1. OBJETIVOS

Objetivo General

Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos del Municipio de Rionegro, a través de una oferta de capacitación que permita el mejoramiento en la prestación del servicio y el logro de los objetivos institucionales.


Objetivos Específicos

- Contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional, a través de actividades de formación, capacitación y entrenamiento, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias.
- Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos del Municipio de Rionegro, minimizando las brechas que puedan existir entre sus conocimientos actuales y los conocimientos puntuales que requiere para el ejercicio de su cargo.
- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos del Municipio de Rionegro, gestionándolas desde el Ser, Saber y Hacer.

2. ALCANCE

Las actividades y beneficios del presente Plan Institucional de Capacitación, Laboral e Incentivos están dirigidas a todos los empleados con cargos de Carrera administrativa, Libre nombramiento y remoción, Periodo fijo y Nombramiento provisional, que hagan parte de la planta de personal de la Administración Municipal de Rionegro.

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLGHBL01
		Versión: 16
		Página 5 de 17

3. DEFINICIONES

APRENDIZAJE: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.


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” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

CAPITAL HUMANO: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad.

CARRERA ADMINISTRATIVA: Organización y diseño de los diferentes empleos existentes en una entidad pública, caracterizados por darse de forma jerarquizada. Para tal término, se contempla el encuadre de los empleos en distintos niveles o categorías, que tomando en cuenta la duración y el desempeño en el cargo, hacen que los empleados sean susceptibles de ascender a los diferentes niveles de cargos en un recorrido de escala. Los sistemas de carrera evocan la existencia de algunos cargos considerados de acceso (reclutamiento externo) y otros que son de niveles superiores, determinados a través de promoción interna (Longo, 2002).

COMPETENCIA: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLGHBL01
		Versión: 16
		Página 6 de 17

COMPETENCIAS LABORALES: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

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 deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).

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 tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).


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. En este aspecto, tienen que tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).

EDUCACIÓN: Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Constitución política de Colombia de 1991 Art- 67).

EDUCACIÓN FORMAL: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLGHBL01
		Versión: 16
		Página 7 de 17

EDUCACIÓN INFORMAL: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

ENTRENAMIENTO: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación en la que solo se admiten servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, y 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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).


FORMACIÓN: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN: Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998- Art. 7).

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC: Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLGHBL01
		Versión: 16
		Página 8 de 17

PROGRAMAS DE APRENDIZAJE: Procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN: De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”

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 (Art. 3 de la Ley 1960 de 2019).

4. BENEFICIARIOS


El presente Plan Institucional de Capacitación está dirigido a todos los empleados de Carrera Administrativa, Libre nombramiento y remoción, Periodo fijo y Nombramiento provisional que hagan parte de la planta de personal de la Administración Municipal de Rionegro, incluyendo a sus familias en concordancia con lo dispuesto en Decreto 051 de 2018.

5. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

La Secretaría de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional a través de la Subsecretaría de Gestión Humana tiene la responsabilidad de liderar el Plan Institucional de Capacitación desde su formulación, durante su ejecución y hasta su respectiva evaluación; Para el desarrollo del Plan, la Subsecretaría de Gestión Humana se articulará con diferentes actores como:

- Cajas de Compensación Familiar
- Entidades Promotoras de Salud
- Fondos de Pensiones y Cesantías
- Entidades Administradoras de Riesgos Laborales
- Todas las dependencias de la Administración Municipal
- Entidades Educativas Externas

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--


 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLGHBL01
		Versión: 16
		Página 9 de 17

6. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia 1991
Ley máxima y suprema de un país o estado.
- Ley 115 de 1994:
Por la cual se expide la ley general de educación.
- Decreto – Ley 1567 de 1998:
Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40:
Los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el 2022.
- Ley 909 de 2004:
Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006:
Por la cual se dictan 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 Educación.
- Decreto 1083 de 2015:
Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 894 de 2017:
Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 648 de 2017:
Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- 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.

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

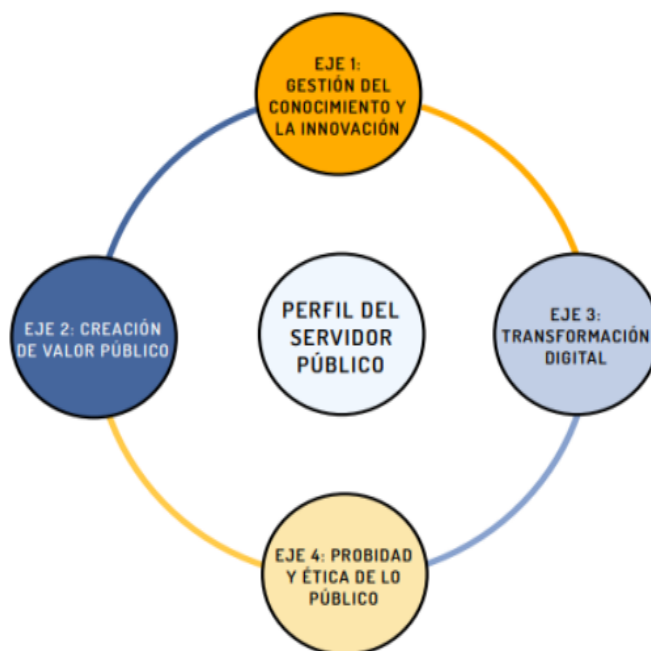
Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<h2>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</h2>	Código: PLGHBL01
		Versión: 16
		Página 10 de 17

- Ley 1960 de 2019:
Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.
- Resolución 104 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública:
Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Circular Externa No. 100 – 010 de 2014 expedida por el DAFP.
Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 – 2030
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC

7. EJES DEL PLAN


Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, actualizado mediante la Resolución 104 de 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, la formulación y ejecución de las actividades de capacitación se fundamentan en los siguientes Ejes Temáticos:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PLGHBL01
		Versión: 16
		Página 11 de 17

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

Con la Creación de Valor Público se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

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.

EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA EN LO PÚBLICO

La Probidad y Ética en lo Público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Las temáticas de este eje están divididas conforme a las competencias blandas que deben fortalecer los servidores públicos.


8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es el proceso de investigación sistemático, dinámico, flexible y participativo que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes para los empleados del Municipio de Rionegro, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma organización.

El diagnóstico de necesidades de capacitación se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</p>	Código: PLGHBL01
		Versión: 16
		Página 12 de 17

- Consolidación y análisis de las necesidades identificadas mediante la aplicación de encuesta.
- Orientaciones de la Alta Dirección.
- Oferta del sector Función Pública.
- Resultados del estudio de riesgo psicosocial
- Resultados de Evaluación de Desempeño Laboral
- Resultados de auditorías internas del Sistema Integrado de Gestión
- Resultados de auditorías internas de Control Interno

9. ESTRATEGIAS

Las capacitaciones que se desarrollen como parte del Plan Institucional de Capacitación, se registrarán por lo dispuesto en el Sistema Integrado de Gestión Institucional, enmarcándose dentro de los cuatro ejes temáticos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética en lo Público, de conformidad con la priorización de Necesidades de Aprendizaje del presente plan.

Estas actividades se desarrollarán con los recursos económicos asignados para la presente vigencia, así mismo, se realizarán alianzas con otras entidades estatales o privadas para eventos a cero costo.

PROGRAMA DE INDUCCIÓN – REINDUCCIÓN


La Inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Administración Municipal de Rionegro.

La Subsecretaría de Gestión Humana realiza una inducción en donde se dan a conocer los aspectos generales de la entidad y otros temas relevantes para el nuevo funcionario, adicionalmente se entrega un oficio de bienvenida e invita a realizar cursos necesarios para su actuar como servidor público.

Dentro del Programa de Inducción, se encuentra el Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, el cual se orienta específicamente a impartir al funcionario la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo, con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios que empieza a realizar un servidor nuevo y que son requeridos para desempeñar el cargo.

La Reinducción está dirigida a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad. Se realiza por lo menos cada dos años.

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLGHBL01
		Versión: 16
		Página 13 de 17

10. ACTIVIDADES DEL PLAN

EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	
Big data	Capacitador Interno
Gestión documental	Capacitador Interno
Indicadores	Capacitador Interno
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	Capacitador Interno
Riesgos	Capacitador Interno
SeSuite – Sistema de Gestión Documental	Capacitador Interno
EJE 2: CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	
Atención al usuario	Capacitador Interno
Contratación estatal	Capacitador Interno
Elaboración de proyectos	Capacitador Interno
Inglés	Capacitador Externo
Legislación tributaria	Capacitador Externo
Normativa para Agentes de Tránsito	Capacitador Externo
Políticas Públicas	Capacitador Externo
Secop II	Capacitador Interno
SIA - Observa	Capacitador Interno
Temáticas asociadas a Seguridad y Salud en el trabajo - SST	Capacitador Interno
EJE 3: TRANSFORMACIÓN DIGITAL	
Herramientas Ofimáticas	Capacitador Interno
Seguridad Informática	Capacitador Interno
EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	
Comunicación asertiva	Capacitador Interno
Código de Integridad	Capacitador Interno
Conflicto de Intereses	Capacitador Interno
Derecho disciplinario	Capacitador Interno
Finanzas personales	Capacitador Externo
Habilidades blandas	Capacitador Externo
Optimización del tiempo	Capacitador Externo


11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Para llevar a cabo el seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, se realizará un informe de cada actividad con sus respectivos soportes (planillas de asistencia y soportes fotográficos).

Para verificar la eficacia en el cumplimiento del Plan, se aplicará el siguiente indicador:

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo

 <p>Alcaldía de Rionegro Departamento de Antioquia</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: PLGHBL01
		Versión: 16
		Página 14 de 17

Indicador	Nombre del indicador	Fórmula	Medición	Fuente	Meta
Cobertura	Cobertura de servidores públicos capacitados	$\frac{\text{N}^\circ \text{ de servidores públicos capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ total de servidores públicos}} \times 100$	Mediante este indicador se logra medir la cobertura de los servidores capacitados.	Planillas de asistencia	100%
Eficacia	Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	$\frac{\text{N}^\circ \text{ actividades realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ actividades planeadas}} \times 100$	Mediante este indicador se logra medir el porcentaje de cumplimiento en las actividades programadas.	Informe de actividades	100%

12. MODIFICACIÓN DEL DOCUMENTO

VERSIÓN	FECHA	CÓDIGO	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
15	09 de Junio de 2022	PLGHBL01	Se actualiza el contenido para la vigencia 2022
16	30 de Enero de 2023	PLGHBL01	Se actualiza el contenido para la vigencia 2023 Se actualiza la normatividad vigente Se actualiza las temáticas de capacitación

Elaboró: Profesional Universitario Fecha: 31 Enero de 2023	Revisó: Subsecretario de Gestión Humana Fecha: 31 Enero de 2023	Aprobó: Equipo de Direccionamiento Institucional Fecha: 01 de febrero 2023
--	---	--

Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia, por lo tanto es copia no controlada, la versión vigente reposa en el aplicativo