
	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCION Y REINDUCCION	Código PL-GTH-02	Versión 001
	<i>CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN</i> <i>NTI. 817.005.028- 2</i>		Página 1 de 22


TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION.
2. OBJETIVO
 - 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS.
3. PROPOSITO.
4. ALCANCE.
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLOGICOS.
6. MARCO NORMATIVO.
7. EJES TEMATICOS.
8. METODOLOGIA PLAN DE CAPACITACION.
9. EVALUACION DE IMPACTO.
10. RESULTADO DEL DIAGNOSTICO PIC
11. MEDICION DEL CUMPLIMIENTO.
12. INDUCCION.
 - 12.1 GENERALIDADES.
 - 12.2 PROGRAMA DE INDUCCION.
 - 12.3 OBJETIVO.
 - 12.4 METODOLOGIA.
13. REINDUCCION.

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCION Y REINDUCCION	Código PL-GTH02	Versión 001
	<i>CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN</i> <i>NIT. 817.005.028-2</i>		Página 2 de 22

- 14. EVALUACION DE DESEMPEÑO.
- 15. REPOSABILIDADES.
- 16. ANEXOS.



	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PL-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTL 817.005.028- 2</i>		Página 3 de 22

1. INTRODUCCION

El plan de capacitación del Concejo Municipal de Popayán, esta direccionado teniendo en cuenta las directrices del departamento administrativo de la función pública y se ve encaminada a las metas, retos y cambios que este a su vez presenta, en el marco de las nuevas tendencias internacionales que se desarrollan en nuestra Nación.

Con la importancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Así las cosas, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor clave y estratégico en los procesos establecidos por el concejo Municipal de Popayán, donde se plantea una gestión de acuerdo a las nuevas tendencias adecuando sus procesos a los requerimientos actuales que aportan al desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.


En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2021, el concejo municipal de Popayán; necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos y contratistas por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación n – PIC).

Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada dependencia a través de grupos focales con los líderes (estrategia desarrollada con el acompañamiento de la Universidad Konrad Lorenz a través de estudiantes en pasantía formadas en la Disciplina Académica de Psicología, para la detección de necesidades de capacitación por áreas), a través de los ejes temáticos establecidos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público).

Cualquier información o sugerencia comunícale a nuestras líneas telefónicas 8242006 o al fax 8244925.
 Correo electrónico: contactenos@concejodepopayan.gov.co Dirección, Carrera 6 No.4- 21, Edificio el CAM



SC. CEPAS 817.005.028

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PL-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN NTI 817.005.028- 2		Página 4 de 22

2. OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos y contratistas del Concejo Municipal de Popayán, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.


2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ↓ Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, Grupos Focales, Gestores, entre otras).
- ↓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas mediante la consolidación de informes estadísticos que nos permita reconocer las necesidades y generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- ↓ Establecer programas de capacitación de acuerdo al diagnóstico de necesidades y perfil del cargo encaminado al cumplimiento de los objetivos del Concejo Municipal de Popayán.
- ↓ Ejecutar el plan de capacitaciones del Concejo Municipal de Popayán, que permita desarrollar capacidades y competencias a los servidores.

De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas digitales utilizadas, debido a la contingencia sanitaria a nivel nacional por propagación de COVID-19.

3. PROPÓSITO

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de Función Pública, teniendo en cuenta los ejes temáticos definidos en el PNFC 2020 -2030, atendiendo los retos y desafíos que demanda la industria 4.0 y la nueva

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PL-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTT. 817.005.028- 2</i>		Página 5 de 22

normalidad, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: "si tenemos servidores públicos y contratistas que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado"

4. ALCANCE

El presente plan de orientación, aplica para todos los servidores del Concejo Municipal de Popayán.

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto.


5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

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 complementarla 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).

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 (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PI-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTI. 817.005.028- 2</i>		Página 6 de 22

Educación: 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).


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 Educación Informal; 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 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 a tender, 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. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

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).

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 conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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.

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PL-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTI 817.005.028-2</i>		Página 7 de 22

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos y contratistas independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento o ya los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

6. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea 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.

Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, 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 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Cualquier información o sugerencia comuníquese a nuestras líneas telefónicas 8242006 o al fax 8244925.
 Correo electrónico: contactenos@concejodepopayan.gov.co Dirección, Carrera 6 No.4- 21, Edificio el CAM

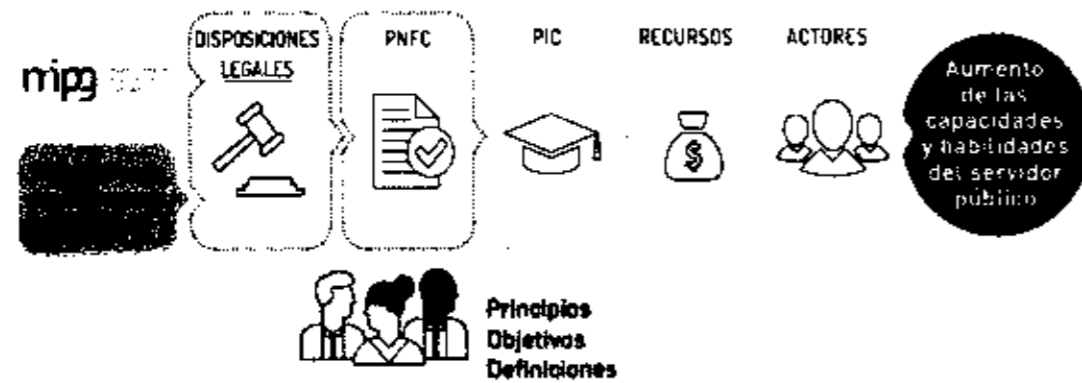


	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PL-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTT. 817.005.028- 2</i>		Página 8 de 22

Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".

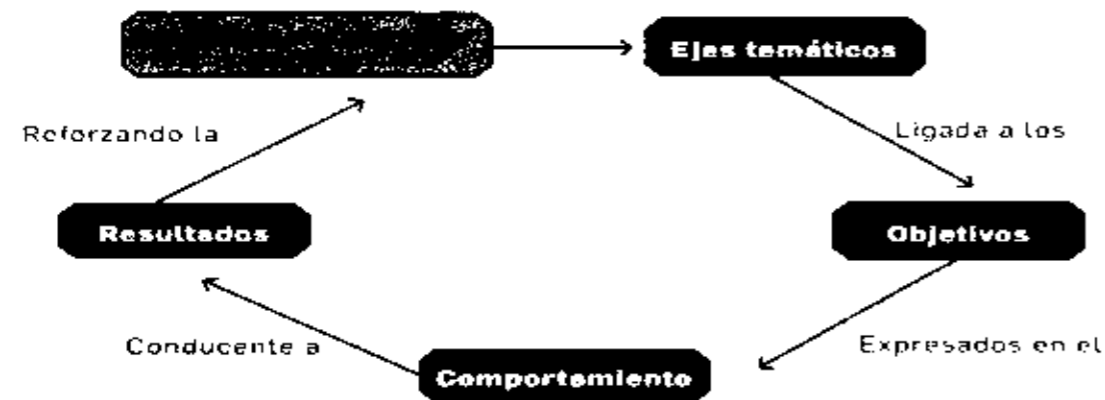
Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN
(Decreto Ley 1587/98)



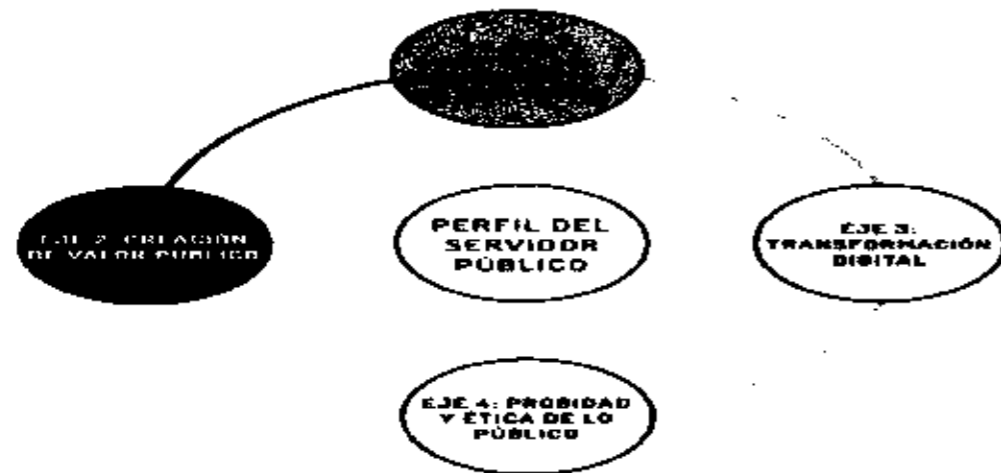
7. EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2019

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:



	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PL-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NPI. 817.005.028- 2</i>		Página 10 de 22

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:


uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

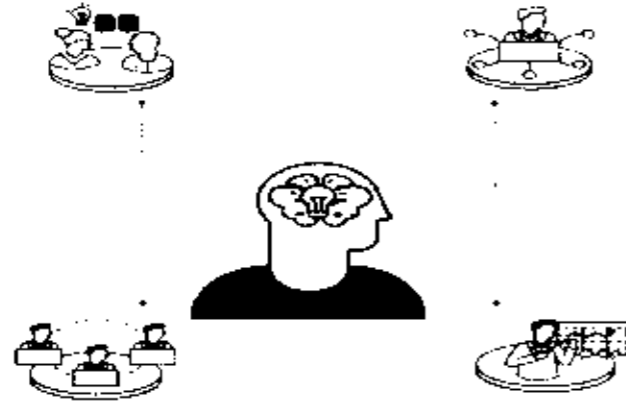
Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que (...) 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. (...)

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación.

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PI-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTI. 817.005.028- 2</i>		Página 1 de 22




Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos y contratistas de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Analítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza – aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCION Y REINDUCCION	Código PL-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYAN <i>NPI. 817.003.028- 2</i>		Página 12 de 22

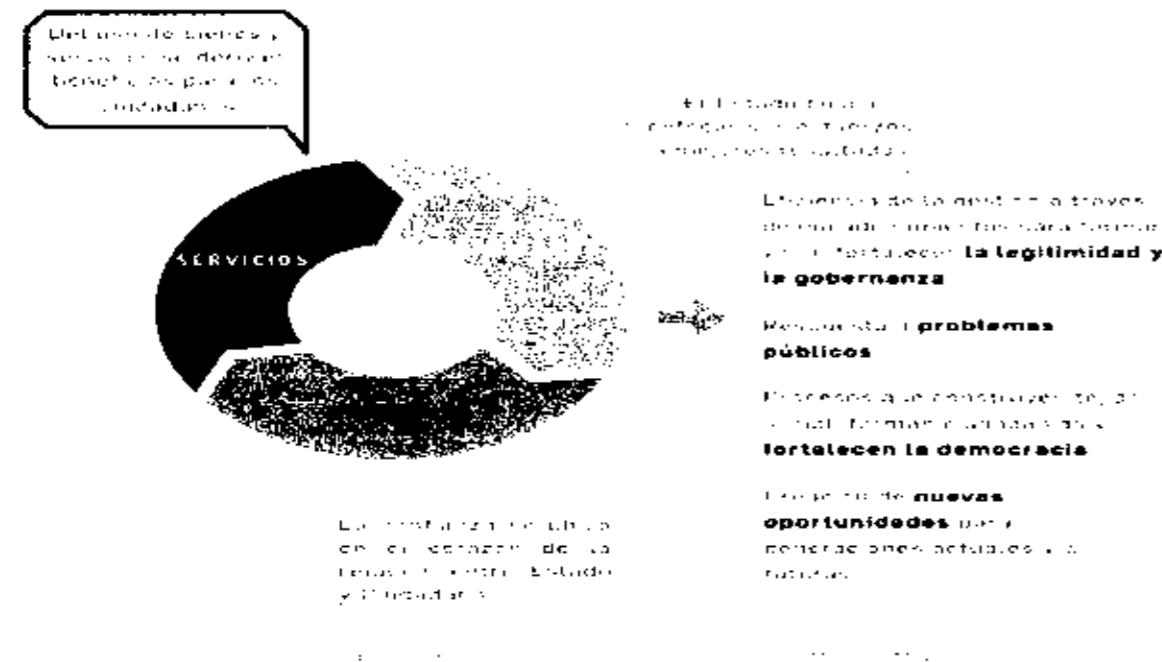
Eje 2. Creación de valor público:


Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Figura de Creación de valor público.



	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PL-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTE 817.005.028- 2</i>		Página 13 de 22

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.


En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento o de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030).

Eje 4. Probidad y ética de lo público:

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

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea.

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PL-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTI 817.005.028- 2</i>		Página 14 de 22

En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.


Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos, contratistas y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

8. METODOLOGIA DEL PLAN DE CAPACITACION.

Para cumplir con el propósito del plan de capacitación del Concejo Municipal de Popayán; se ha considerado realizar una encuesta de necesidades, a todos los servidores públicos y contratistas de la institución en mención, por medio de la aplicación **ENCUESTA FACIL**, herramienta que permite a los usuarios elaborar por sí mismos, de una forma rápida y sencilla, encuestas internas y externas que ayuden en la toma de decisiones, cabe mencionar que dicho procedimiento se realizó teniendo en cuenta la contingencia sanitaria a nivel nacional por propagación del virus COVID-19.

Así mismo, se envió un enlace al grupo de integrantes de servidores públicos y contratistas por medio de WhatsApp y correo electrónico para hacerlo extensivo, con mensajes alusivos sobre la importancia de la capacitación y la formación permanente, con el fin de generar expectativa y motivación a los servidores públicos y contratistas para la participación en la construcción colectiva del PIC.

se tendrán en cuenta las herramientas tecnológicas digitales, cursos online y/o capacitaciones presenciales o semipresenciales, capacitaciones internas y externas por área y puesto de trabajo según la

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PL-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTI. 817.005.028- 2</i>		Página 15 de 22

necesidad de aprendizaje identificado, cumpliendo con las normas de bioseguridad para la ejecución de este y se optarán medidas y procedimientos que no afecten la salud de los servidores.

9. EVALUACIÓN DE IMPACTO

De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto para el 2020, se evidencian las siguientes conclusiones:

- ↓ Se vio afectado por consecuencia de la emergencia sanitaria a nivel nacional por propagación del COVID-19 y en atención a lo decretado por el gobierno Nacional, gran parte de la vigencia se trabajó desde casa y mediante alternancia, la cual generó dilaciones y cancelaciones de las actividades programadas.
- ↓ No se ejecutaron actividades externas en materia de educación informal, atendiendo a la situación de emergencia sanitaria a nivel nacional por propagación del COVID-19.
- ↓ Se cumplieron con las capacitaciones internas durante la vigencia 2020 de acuerdo con la periodicidad de la contratación.

De acuerdo con lo anterior las opciones de mejora se identificarán con la encuesta de necesidades como herramienta para la detección de necesidades organizacionales, en este caso del concejo Municipal de Popayán.

10. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DEL PIC.


Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades, se priorizará las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el PNFC.

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Cualquier información o sugerencia comuníquese a nuestras líneas telefónicas 8242006 o al fax 8244925.
 Correo electrónico: contactenos@concejodepopayan.gov.co Dirección, Carrera 6 No.4- 21, Edificio el CAM



	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PL-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTI. 817.005.028- 2</i>		Página 16 de 22

Saber - Saber:	Analítica y procesamiento de datos.
Saber - Hacer:	Competitividad e Innovación
Saber - Ser:	Flexibilidad y adaptación al cambio.

Eje 2. Creación de valor público:


Estrategia que permite reconocer el rol de los servidores públicos y contratistas en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

Saber - Saber:	Modelos de gestión y planeación estratégica
Saber - Hacer:	Herramientas para el desarrollo de procesos
Saber - Ser:	Transparencia y gobernanza pública

Eje 3. Transformación digital:

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, 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.

Saber - Saber:	Evolución, uso y apropiación de la tecnología
Saber - Hacer:	Operación de plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Saber - Ser:	Pensamiento sistémico

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTT. 817.005.028-2</i>	Código PL-GTH-02	Versión 001
			Página 17 de 22

Eje 4. Probidad y ética de lo público.

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

Saber - Saber:	Programación neurolingüística asociada alentorno público
Saber - Hacer:	Pensamiento crítico
Saber - Ser:	Empatía y solidaridad

Así mismo, en la encuesta de necesidades se evidencio el interés de los servidores y contratistas por recibir capacitaciones en **actualización y perfeccionamiento** dentro de los tipos de capacitación teniendo en cuenta que el mayor porcentaje de su nivel educativo son profesionales y especialistas.

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares del Departamento Administrativo de Función Pública se considera necesario incluir en el Plan Institucional de capacitación algunas de las siguientes temáticas:

Capacitaciones externas:

- ↓ Indicadores (Docente Universidad del Cauca)
- ↓ Teletrabajo y trabajo en casa.
- ↓ Autoconocimiento y autoimagen.
- ↓ Inteligencia emocional.
- ↓ Comunicación altamente efectiva.
- ↓ Tics y herramientas tecnológicas en tiempos de pandemia.
- ↓ Manejo de extintores e incendios.
- ↓ Reinventarnos en momento de crisis.
- ↓ Temáticas correspondientes al ares de salud y seguridad en el trabajo.
- ↓ Seminario Nacional de concejales sobre asociación de municipios y proyectos regionales, actualización de ley 2075, planes de ordenamiento territorial y reglamento interno del concejo. (FENACON)

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTL 817.005.028- 2</i>	Código PL-GTH-02	Versión 001
			Página 18 de 22

Capacitación interna:

- ✚ Mecanismos de participación ciudadana (Estructura del estado colombiano)
- ✚ Derecho disciplinario. (Función pública y la falta disciplinaria, Derecho procesal disciplinario, Procedimiento ordinario.)
- ✚ Creación de usuario secop II
- ✚ Planes de mejora (gestión de calidad)
- ✚ Planes de mejora (control interno)
- ✚ Socialización plan de convivencia.
- ✚ Cumplimiento de la Ley de Transparencia (área transparencia)

Como parte de formación adicional se tendrá en cuenta: **Diplomado de control social a la gestión pública. -Contraloría General del Cauca y Fundación Universitaria de Popayán**), capacitación programada para los concejales pertenecientes al concejo Municipal de Popayán.

Las actividades se desarrollarán a través entidades públicas y/o privadas como SENA, ARL POSITIVA, DAFP, UNIVERSIDADES o personal externo y demás oficinas de capacitación de las empresas públicas y privadas con el fin de acceder a este tipo de capacitación a través del apoyo interinstitucional.

11. MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO

Indicador de Cumplimiento

Donde nos muestra cuantas capacitaciones, curso, talleres se ejecutaron en el año 2021.

Para este año se tendrá en cuenta 18 capacitaciones tanto internas como externas.

Medición del Indicador de Cumplimiento

Medición de cumplimiento en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de impacto.

Se tendrá en cuenta una meta del 70% de cumplimiento de las capacitaciones programadas para este año.

Cualquier información o sugerencia comuníquese a nuestras líneas telefónicas 8242006 o al fax 8244925.
 Correo electrónico: contactenos@concejodepopayan.gov.co Dirección, Carrera 6 No.4- 21, Edificio el CAM



	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PL-GTH-02	Versión 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTL 817.005.028- 2</i>		Página 19 de 22

12. INDUCCIÓN

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tener en cuenta en Función Pública, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación.

Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento, control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

El presente plan de inducción del concejo Municipal de Popayán es un documento que orienta a los servidores a que conozcan toda información necesaria, que permita ejercer con efectividad el cargo asignado; además de facilitar y fortalecer la integración del servicio a la cultura organizacional de la institución.

Es importante aclarar que el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia y estará sujeto a modificaciones según sea el caso.

12.1. GENERALIDADES.

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

"(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo."

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PL-G1H-02	Versión 001
	<i>CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN</i> <i>NTL 817.005.028- 2</i>		Página 20 de 22

12.2. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

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


12.3. OBJETIVOS:

- ↓ Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- ↓ Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado dándole a conocer la historia, cultura y otros aspectos generales del Concejo Municipal de Popayán con el fin de generar sentido de pertenencia.
- ↓ Instruirlo acerca de la estructura orgánica, misión, visión, valores y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- ↓ Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública.
- ↓ Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública.

12.4. METODOLOGIA.

Cada proceso de capacitación se inicia con una inducción magistral con los servidores del concejo Municipal de Popayán y se tendrá en cuenta:

- ↓ Estrategia pedagógica: exposición-conversatorio.
- ↓ Recibimiento y ubicación del servidor.
- ↓ Presentación General de la organización:
- ↓ Bienvenida
- ↓ Presentación del personal, presidente, secretaria general.
- ↓ Presentación colaboradores y puesto de trabajo.
- ↓ Intervención de líderes de cada área en temas relacionados con el concejo Municipal de Popayán.

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PI-GTH-02	Versión: 001
	CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN <i>NTE. 817.005.028-2</i>		Página 21 de 22

13. REINDUCCIÓN

En Función Pública el programa de reinducción del Concejo Municipal de Popayán está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los servidores durante la permanencia en el cargo y en el momento en que se produzcan cambios que incluyen modificaciones y actualizaciones.


Sus objetivos específicos son los siguientes:

- ✚ Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- ✚ Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ✚ Dar a conocer a los servidores la estructura orgánica de la organización.
- ✚ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la entidad.
- ✚ Actualizar a los funcionarios en todo a lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- ✚ Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

14. VALUACIÓN DE DESEMPEÑO

Función Pública estableció un Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores. Este Sistema fue aprobado por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Resolución CNSC – 20181000197005 del 28-12-2018.

Así las cosas, se expidieron la Resolución N° 036 de 2019, Resolución N° 082 de 2019 por las cuales se ajusta el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral para los servidores en Función Pública. Según el artículo 2 de la Resolución N° 036 de 2019, establece como objetivo de la evaluación:

	PLAN DE CAPACITACIÓN INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	Código PI-GTH-02	Versión 001
	<i>CONCEJO MUNICIPAL DE POPAYÁN</i> <i>NTI. 817.005.028- 2</i>		Página 22 de 23

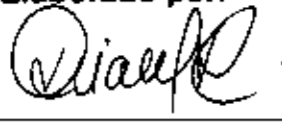

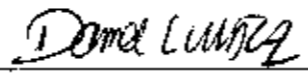
- se aplicará dicha evaluación de desempeño a los servidores con un contrato no menor a 1 año teniendo en cuenta la periodicidad de contratación en conjunto con Secretaria General.

15. RESPONSABLES

Secretaria General y área de talento Humano del Concejo Municipal de Popayán, quien participa en la formulación, aprobación, ejecución y seguimiento del plan de capacitación, inducción y reinducción.

16. ANEXOS:

- Cronograma de actividades: el siguiente cronograma de actividades este sujeto a cambios y modificaciones para su ejecución, teniendo en cuenta cualquier factor externo que afecte dicho procedimiento.

Elaborado por: 	Revisado por: 	Aprobado por: 
Nombre: Diana Patricia Daza Q.	Nombre: Claribel A. Quisoboni	Nombre: Daniel Leonardo Muñoz García
Cargo: Apoyo Talento Humano	Cargo: Secretaria General	Cargo: Presidente
Fecha: 28 Febrero del 2021	Fecha: 28 Febrero del 2021	Fecha: 28 Febrero del 2021