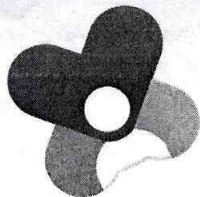




La Ceja del Tambo



**LA CEJA NUESTRO  
COMPROMISO**  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN  
VIGENCIA 2023**

**NELSON CARMONA LOPERA  
ALCALDE**

**DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO GENERAL Y DE SERVICIOS  
ADMINISTRATIVOS**

**OFICINA DE TALENTO HUMANO**

**JULIANA MARIA VALENCIA LOPEZ  
DIRECTORA**

**HUMBERTO GUTIERREZ HENAO  
LÍDER DE TALENTO HUMANO**



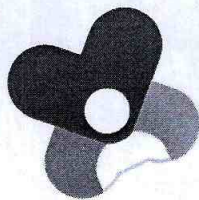
SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5  
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158  
🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)  
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)  
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



La Ceja del Tambo



# LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

## 1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

### 1.1 NATURALEZA DE LA ENTIDAD

La Alcaldía de La Ceja del Tambo, es una entidad pública del orden territorial, que goza de autonomía política, fiscal y administrativa dentro del marco establecido por la Constitución Política de 1991 y la Ley. Su finalidad no es otra que la de asegurar el bienestar general y el mejoramiento de la calidad de vida de la población en su respectivo territorio.

### 1.2 MISIÓN

Este gobierno se enfocará en transformar y mejorar la calidad de vida de los habitantes del municipio, a través de un ejercicio administrativo transparente, coherente y en la defensa del bien común, con equidad social e inclusión; desarrollando acciones políticas planificadas y sostenibles en el tiempo, que permitan la proyección del municipio a nivel nacional e internacional. Se buscará la integración permanente con los ciudadanos, siendo esta la principal bandera desde el inicio de la estrategia tu sueño, es mi compromiso.

### 1.3 VISIÓN

El Municipio de La Ceja será un territorio con mayores oportunidades, donde la inclusión y el crecimiento de todos los actores y procesos sociales serán los protagonistas, logrando la disminución de los índices de inseguridad e inequidad, fortaleciendo el núcleo familiar y la proyección de un territorio sostenible y en armonía con el ambiente; a partir de la aplicación de estrategias específicas y el manejo eficiente de los recursos.

### 1.4 POLÍTICA DE CALIDAD

El Municipio de La Ceja del Tambo se compromete con el establecimiento, mantenimiento y mejora continua del sistema integrado de gestión de la calidad y de la seguridad y salud en el trabajo, brindando a la ciudadanía más y mejores oportunidades de progreso y de calidad de vida; fortaleciendo la institucionalidad mediante la capacitación continua de sus empleados, la promoción del autocuidado, el cumplimiento de la normatividad y los requisitos aplicables; garantizando el mejoramiento del servicio a los usuarios con un manejo eficiente de las finanzas públicas y la transparencia en la gestión municipal.

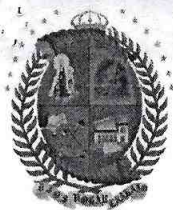


SC 4212-1

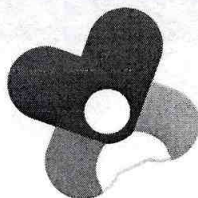


📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5  
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158  
🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)  
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)  
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



# LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

## 1.5 OBJETIVOS INTEGRALES DE CALIDAD

- Mejorar continuamente el sistema integrado de gestión de la calidad.
- Elevar el nivel de competencias de los funcionarios de la administración municipal.
- Garantizar una eficiente atención al usuario.
- Cumplir el Plan de Desarrollo Municipal La Ceja Nuestro Compromiso.
- Identificar, evaluar, valorar los riesgos y establecer los respectivos controles.
- Velar por la seguridad y salud en el trabajo de todos los servidores públicos.

## 2. LINEAMIENTOS NORMATIVOS

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su Artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, detección de necesidades, lineamientos de la función pública. Por lo anterior, la administración municipal de La Ceja del Tambo adopta para la vigencia 2023, el Plan Institucional de Capacitación, bajo el siguiente marco normativo:

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la capacitación y el adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000.	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158

🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)

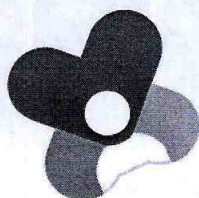
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



# LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004 Art. 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.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas 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.
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias.
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.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus Decretos reglamentarios	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.



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

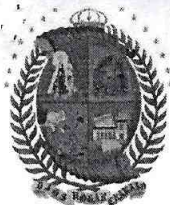
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158

🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)

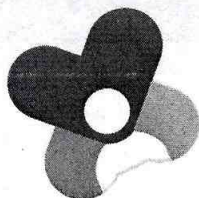
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



# LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualice el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027.
Decreto 894 de 2017, Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	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.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
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.



SC 4212-1

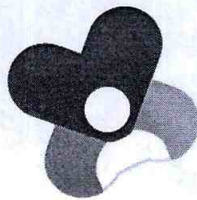


📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5  
 ☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158  
 🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)  
 ✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)  
 📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



## LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

#### 3.1 CAPACITACIÓN

La 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.

El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona.

El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

#### 3.2 FORMACIÓN

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).

#### 3.3 EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158

🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)

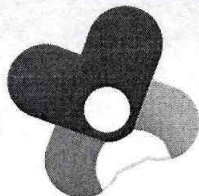
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



## LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 3.4 EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

### 3.5 ENTRENAMIENTO

Es la 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.

### 3.6 PROFESIONALIZACIÓN

Proceso de transito de una persona que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

### 3.7 COMPETENCIAS LABORALES

La Ley 909 de 2004, artículo 19, establece que el empleo público es “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. De igual manera establece en el numeral 2, como uno de los contenidos del diseño de cada empleo, “el perfil de competencias que se requiera para ocupar el empleo, incluyendo los requisitos de estudio y experiencias”.

El Decreto 815 de 2018 define las competencias como “la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”.



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158

🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)

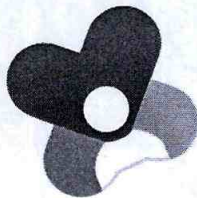
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



## LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el mismo Decreto señala “las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel conforme a los siguientes parámetros:

- Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.
- Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo.
- Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.
- Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”.

### 4. PRINCIPIOS

#### 4.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan Institucional de Capacitación de la administración municipal de La Ceja del Tambo son:

- **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 el aprendizaje organizacional.

- **OBJETIVIDAD**

La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos 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 de los empleados.



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

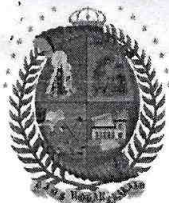
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158

🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)

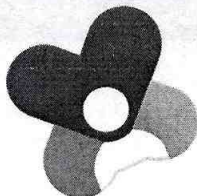
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



## LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- **PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN**

Las políticas 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, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo, los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo a la Circular Externa No 100010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el 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" que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: ". g) Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a 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."

Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: "Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz, sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158

🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)

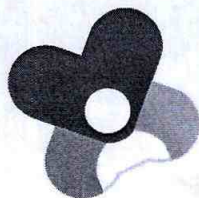
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



## LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

- **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 de la entidad.

- **CONTINUIDAD**

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

### 5. PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El Plan Anual de Formación y Capacitación para la administración municipal de La Ceja del Tambo, surge con el firme propósito de fortalecer la gestión pública, basados en unos objetivos:

#### 5.1 OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL.

##### OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2023, promoviendo el desarrollo integral de los servidores.

##### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas la política de capacitación para la planeación y ejecución del PIC 2023.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los servidores.



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

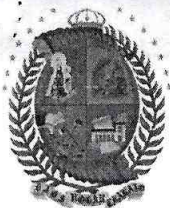
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158

🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)

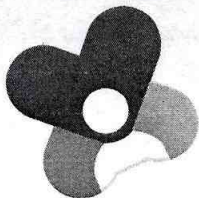
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



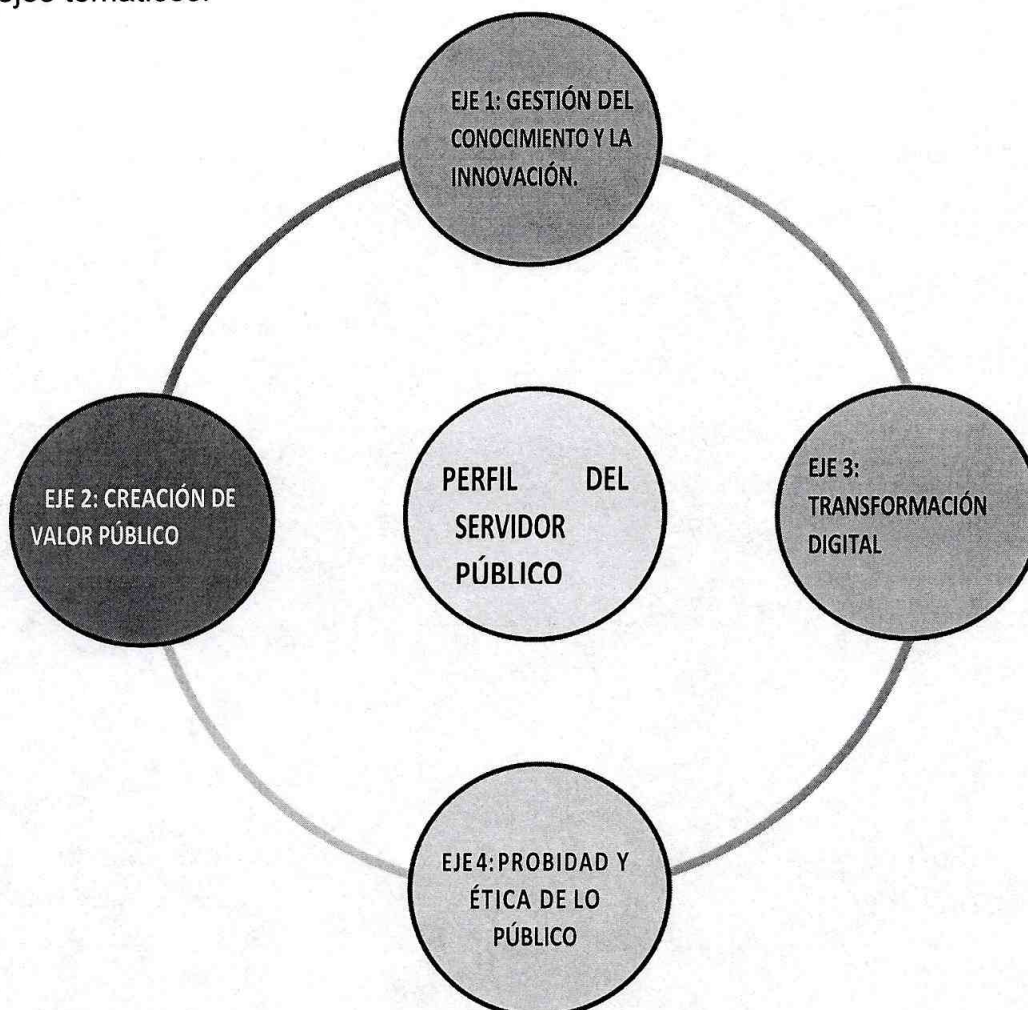
## LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

- Integrar a los servidores que se vinculen a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción Institucional.
- Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos de la administración municipal a través de las capacitaciones realizadas.

### **6. DIMENSIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN, CAPACITACIÓN, PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ENTIDAD CORRESPONDE A:**

De acuerdo con la normatividad vigente, el esquema de la dimensión organizacional para el desarrollo de los programas de Formación, Capacitación, de la entidad corresponde a cuatro ejes temáticos:



SC 4212-1

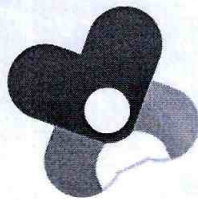


📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5  
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158  
🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)  
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)  
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



# LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

## CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN LOS SIGUIENTES EJES:

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO	SER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Convivencia y reconocimiento de la diversidad.</li> </ul>
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Relaciones públicas</li> </ul>
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Planificación y gestión de los recursos naturales.</li> <li>Código Disciplinario</li> </ul>

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMÁTICOS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INOVACIÓN	SER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Función Pública y Planeación Estratégica.</li> <li>Trabajo en Equipo</li> </ul>
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formulación y Evaluación de Proyectos MGA Web</li> <li>Tablas de Retención</li> <li>SSY ST</li> <li>Excel Avanzado</li> <li>MIPG</li> <li>AUTOCAD</li> </ul>
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sistema de Gestión de Calidad</li> <li>Normas ISO</li> <li>Financiera Pública</li> <li>Indicadores</li> </ul>

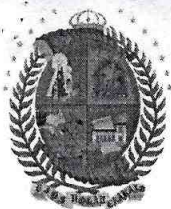


SC 4212-1

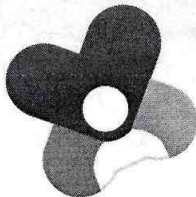


📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5  
 ☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158  
 🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)  
 ✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)  
 📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



# LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EJE TEMÁTICO	DIMENSION DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMATICOS
CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	SER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Atención al Usuario</li> <li>Compromiso Organizacional</li> <li>Comunicación Asertiva</li> <li>Liderazgo Efectivo</li> </ul>
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Asesorías y Trámites</li> <li>Recuperación De Cartera</li> <li>Manejo de la Fauna Silvestre</li> </ul>
	SABER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Derecho Urbanístico</li> <li>Seguridad Vial</li> <li>Actualización en Impuestos</li> <li>Normativa Ambiental</li> <li>Actualización en Policía Judicial.</li> <li>Movilidad Empresarial Sostenible y Plan Estratégico de Seguridad Vial.</li> </ul>

EJE TEMÁTICO	DIMENSION DE LA COMPETENCIA	CONTENIDOS TEMATICOS
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	SER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Apropiación y uso de la tecnología</li> <li>Solución de problemas con tecnologías</li> <li>Tecnología y sociedad</li> <li>Big Data</li> <li>Economía naranja</li> </ul>
	HACER	<ul style="list-style-type: none"> <li>Automatización de procesos.</li> <li>Minimización de costos.</li> <li>Mejoramiento de la comunicación.</li> <li>Ruptura de fronteras geográficas.</li> <li>Maximización de la eficiencia.</li> <li>Incrementos sustanciales en</li> </ul>



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158

🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)

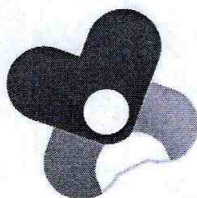
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



## LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

		<p>la productividad</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.</li><li>• Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos</li><li>• Análisis de datos para territorios</li><li>• Seguridad digital</li></ul>
	<b>SABER</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Comunicación y lenguaje tecnológico</li><li>• Creatividad</li><li>• Ética en el contexto digital y de manejo de datos</li><li>• Manejo del tiempo</li><li>• Pensamiento sistémico</li><li>• Trabajo en equipo .</li></ul>

Para el desarrollo de los programas de Capacitación, para los servidores públicos de la administración municipal se tendrán en cuenta los lineamientos emitidos en el plan de nacional de Formación y Capacitación, por una vigencia de un (1) año.

Los Secretarios de Despacho, Directores, y Jefes de Oficina y/o responsables de las mismas, asegurarán la participación y efectiva del personal a su cargo en el proceso de ejecución del PIC, de conformidad con los lineamientos constitucionales, legales y reglamentarios.

Los temas de capacitación que conforman el PIC no son únicamente los de Ley y los establecidos por el Plan Nacional de Capacitación y Formación y circulares del DAFP, sino que fueron obtenidos de las necesidades de los funcionarios de la administración municipal, que al consultarles estos fueron los resultados por empleados y dependencias, incluyendo temas de competencias comportamentales:



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158

🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)

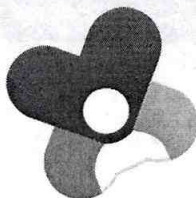
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



# LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dependencia	Temática
Secretaría Desarrollo Económico y Competitividad	Proyectos MGA Web
	Sistemas de calidad
	Gestión y formulación de proyectos
	Emprendimiento e innovación
	Bilinguismo
	Legislación y resolución sector rural
Secretaría de Hacienda	Argis
	Excel Avanzado
	Servicio al cliente
	Catastro multipropósito
	Actualización normas cobro coactivo
	Manejo del estrés
	Valores éticos
	Trabajo en equipo
	Comunicación asertiva
	Gestión documental
	Capacitación y procedimiento tributario
	Saimyr
	Facturación del impuesto ICA
	Predial
	Cientes y valorización
Oficina de Evaluación y Control	Auditoría interna basada en riesgos para entidades públicas
	Roles y responsabilidades del comité institucional de control interno
Secretaría de Cultura y Juventud	Excel avanzado
	Manejo de herramientas en Drive
	Avances tecnológicos
	Ortografía, redacción y estilo
	Inglés básico
Departamento Administrativo General y de Servicios Administrativos	Ley 1755 de 2015
	Ley 1952 de 2019
	Norma ISO 9001:2015 para líderes y responsables nuevos en el SIGO
	Norma 19011:2018
	Indicadores de Gestión
	Taller de implementación tablas de retención documental
	Intervención clima laboral según diagnóstico (40 horas)
	Empleo público relacionado con el concurso de méritos (50) certificables
	Atención al ciudadano política (30 horas)
	Gestión del conocimiento y la innovación (10 horas) certificables
Oficina Asesora de Comunicaciones	Herramientas informáticas (20 horas) certificables
	Gestión efectiva del tiempo
	Inteligencia emocional
Subsecretaría de Medio Ambiente	Manejo de conflictos laborales
	Sistemas de información geográfica
	Actualización de normatividad ambiental en recursos naturales y cambio climático (legislación ambiental aplicable)
	Formación con la Corporación Autónoma Regional CORNARE
	Formación pertinente en herramientas ofimáticas Excel
Subsecretaría de Vivienda	Trabajo en equipo
	Excel avanzado
	Programa Project
	Saimyr
	Responsabilidad civil de contratistas y funcionarios
Secretaría de Movilidad	Contratación estatal
Oficina de Archivo Municipal	Actualización de Resoluciones y Normas en materia de tránsito y movilidad
Secretaría de Educación	Taller de implementación tablas de retención documental
	Excel y Drive
	Manejo de archivo y tablas de retención
	Manejo de herramientas tecnológicas (conectividad, redes)
	Técnicas de redacción y ortografía
	Elaboración de proyectos
	Contratación estatal
	Trabajo en equipo
	Sistema de calidad
	Primeros auxilios
	Alteraciones en los comportamientos de los estudiantes así como: desmayos, convulsiones, auto-agresiones, entre otras.
	Herramientas ofimáticas
	Archivo (Organización de carpetas, numeración de oficios)



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158

🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)

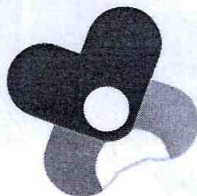
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial






La Ceja del Tambo



# LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Por lo anterior, se realizó un recuento de cada una de éstas necesidades, se analizó la viabilidad y el presupuesto asignado para la vigencia 2023 se tiene la siguiente propuesta la cual que se ajustara de acuerdo al presupuesto y necesidades.

 <b>ALCALDIA MUNICIPIO DE LA CEJA</b> <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b> <b>AÑO 2023</b>			
ITEM	TEMATICAS	OBJETIVO	POBLACION OBJETIVO
1	Servicio al ciudadano	Fortalecer en los funcionarios el conocimiento sobre las habilidades y herramientas de interacción y respuestas a las necesidades de los usuarios del servicio.	Funcionarios de todos los niveles jerárquicos. (Priorizar Personal por dependencias).
2	Gestión del conocimiento y la innovación	Conocer los elementos y herramientas para innovar, generar, transferir y preservar el conocimiento estratégico, para la mejora en la gestión y en la implementación de los procesos de la entidad.	Líderes de procesos, técnicos y asistenciales.
3	Empleo público	Fortalecer el conocimiento de los funcionarios sobre el estado, la función pública y los procesos de concurso de méritos.	Funcionarios de todos los niveles jerárquicos, provisionales y de carrera administrativa.
4	Indicadores de gestión	Mejorar las competencias en la formulación y evaluación de indicadores de los procesos.	
5	Bilinguismo	Capacitar a los funcionarios en la lengua extranjera en el marco del programa nacional de bilinguismo.	Personal administrativo asistencial y algunos técnicos.
6	Herramientas informáticas	Mejorar las competencias en el manejo de herramientas informáticas.	Según población de funcionarios seleccionados
7	Clima Laboral	Mejorar con capacitaciones especializadas las condiciones detectadas en el diagnóstico que requieran intervención.	Población seleccionada según áreas o funcionarios.
8	Reinducción	Actualizar al personal con relación a la normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional.	Funcionarios de todos los niveles jerárquicos.

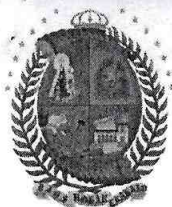


SC 4212-1

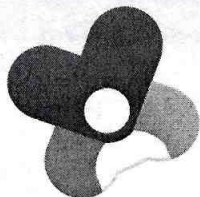


📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5  
 ☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158  
 🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)  
 ✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)  
 📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial






La Ceja del Tambo



# LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

<div>  <div> <b>ALCALDIA MUNICIPIO DE LA CEJA</b>  <b>PLAN DE CAPACITACIÓN</b>  <b>AÑO 2023</b> </div> </div>			
ITEM	TEMAICAS	OBJETIVO	POBLACION OBJETIVO
9	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	Taller vivencia sobre manejo del duelo con equipo de trabajo de Comisaría de Familia.	Comisaría de Familia
10		Socialización de la política de alcohol y drogas.	Todo el personal
11		Formación al comité de seguridad vial	Comité PESV
12		Mecanismos de resolución de conflictos	Integrantes del COCOLA
13		Identificación de peligros y riesgos	COPASST
14		Signos vitales	Brigada Integral de Emergencia
15		Evaluación inicial	Brigada Integral de Emergencia
16		Comunicación asertiva	Integrantes del COPASST
17		Prevención y promoción de la salud	Todo el personal
18		Hábitos de vida saludable	Trabajadores oficiales
19		Traumas osteomusculares	Brigada Integral de Emergencia
20		Uso de elementos de protección personal	Integrantes del COPASST
21		Primeros auxilios	Brigada Integral de Emergencia
22		Comunicación asertiva	Integrantes del COCOLA
23		Identificación de riesgo osteomuscular	Integrantes del COPASST
24		Manejo del estrés	Población objetivo
25		Seguridad vial	Población objetivo
26		Gimnasia cerebral	Abierto
27		Liderazgo y comunicación	Población objetivo
28		Reporte de condiciones inseguras	Integrantes del COPASST
29		Reconocimiento de peligros y riesgos	Trabajadores oficiales
30		Acoso laboral	Comité de convivencia laboral
31		Manejo de estrés y factores psicosociales	Abierto
32		Taller sobre la vida sexual	Abierto
33		Taller de mindfulness	Abierto
34		Respuesta ante emergencias	Brigada Integral de Emergencia
35		Simulacro nacional	Brigada Integral de Emergencia
36		Ley 1010	Todo el personal



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5

☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext. 0983 - 1158

🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)

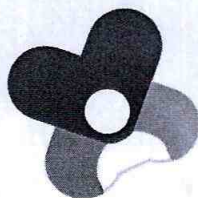
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)

📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



**LA CEJA NUESTRO  
COMPROMISO**  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

## 7. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

### 7.1 INDUCCIÓN:

El programa de inducción de la administración municipal de La Ceja del Tambo 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.

Por lo anterior, la Oficina de Talento Humano dará a conocer la inducción virtual que se impartirá cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá por objetivo dar la bienvenida al servidor, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, sistemas implementados en la administración municipal.

Por otra parte, se remite un comunicado al jefe inmediato del servidor vinculado, con el fin de asignar un acompañamiento por un periodo de dos (2) meses. El jefe inmediato es el responsable de informar a la Oficina de Talento Humano el nombre del servidor que realiza el acompañamiento. Los servidores que realizarán el acompañamiento en cada una de las áreas se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar al servidor en temas afines con la administración municipal.
- Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión, visión, valores, principios, objetivos, entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- Indicar el proceso al cual pertenece el área en el Sistema de Gestión de la Calidad, mapa de procesos, mapa de riesgos, etc.
- Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado.

Finalmente, la Oficina de Talento Humano realizará seguimiento con respecto al acompañamiento que se realizó en el área una vez se causen los 2 meses después del ingreso, así como, a las estrategias de inducción institucional.

### 7.2 REINDUCCIÓN

El programa de Reinducción de la Administración Municipal de La Ceja del Tambo está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5  
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158  
🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)  
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)  
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial



pertenencia e identidad frente a la administración municipal. El programa de reintucción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. Por lo anterior, el programa de reintucción en la entidad se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar la entidad.

## **8. PARTICIPACIÓN EN EVENTOS DE CAPACITACIÓN**

El servidor público que se inscriba en los eventos programados en el PIC deberá diligenciar un formato, con el V°B° del jefe, donde se está comprometiendo a asistir a la totalidad de las horas programadas de capacitación, para lo cual se dejará una cartelera en cada una de las áreas con la programación por curso y sus participantes, para que se haga la planeación correspondiente entre el funcionario y el jefe inmediato.

El cronograma de capacitaciones será socializado a través de la Oficina de Talento Humano y la Comisión de Personal, de conformidad con la disponibilidad presupuestal, entre otras, teniendo en cuenta además la naturaleza misional como del programa o eventos respectivos y demás referentes normativos.

El cronograma y demás fases acá señaladas para sensibilización, Información, formulación, implementación, evaluación y seguimiento del PIC, podrán ser ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso.

La Oficina de Talento Humano designará una persona que realice verificación de asistencia a las diferentes capacitaciones del PIC, se informará a la Secretaria de Servicios Administrativos y a la Oficina de Control Interno Disciplinario los funcionarios que no asistan a estas capacitaciones para que proceda según su competencia.

## **9. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

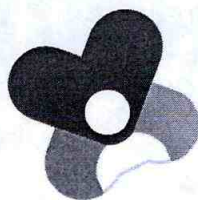
Esta fase se efectuará con el desarrollo de las capacitaciones detectadas en las encuestas, los programas del PIC, las invitaciones de capacitación realizadas, la red institucional y los programas de inducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2023 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.





La Ceja del Tambo



**LA CEJA NUESTRO  
COMPROMISO**  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Una vez suscrito el contrato, la Oficina de Talento Humano realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado, ejecutado. Las etapas siguientes son:

- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC por parte del Comité de Capacitación y Estímulos y la Comisión de Personal.
- Ejecución del PIC 2023
- Evaluación y seguimiento del PIC 2023

## 9.1 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

En el Plan Institucional de Capacitación 2023 de la Administración Municipal de La Ceja del Tambo se desarrollan capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública-ESAP-
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Función Pública
- ARL Colmena Seguros

## 10. METAS E INDICADORES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Las metas e indicadores hacen parte integral del presente Plan Institucional de Capacitación, con sus correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento.

Para la vigencia 2023, se tienen los siguientes indicadores y metas, según los lineamientos definidos en el presente Plan Institucional de Capacitación en relación con los PAE y demás componentes:

- Servidores públicos de la administración municipal capacitados Meta: 85% de los Servidores Públicos que solicitaron la capacitación a través de las dependencias.
- Talleres o actividades de capacitación realizadas Meta: 29 Talleres o actividades de capacitación realizadas.

## 11. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

### 11.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES SOBRE LA CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS:

La evaluación del aprendizaje para el desarrollo de competencias exige que el participante en el proceso de aprendizaje demuestre que aprendió, mediante evidencias de ese

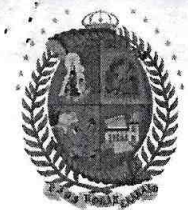


SC 4212-1

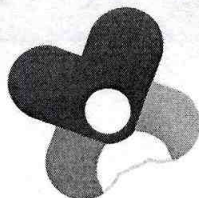


📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5  
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158  
🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)  
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)  
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



# LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

aprendizaje lo más cercanas posible a las situaciones laborales reales. En el cual el jefe inmediato es quien puede determinar si realmente sirvió en el mejoramiento de su desempeño.

La fase de evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

## 11.2 IMPORTANCIA DE LA EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, y no, qué cambios se deberían efectuar.

NIVEL	OBJETO PARA EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN
1	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc.
2	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información
3	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.
4	Indicadores	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación o capacitación



SC 4212-1

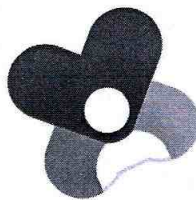


📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5  
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158  
🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)  
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)  
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



**LA CEJA NUESTRO  
COMPROMISO**  
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
**GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

### 11.3 EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN DEL PIC

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación cubre:

- La Gestión del PIC. - Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.
- El Impacto del PIC. - Generación de solución al problema que dio origen al PIC; buenas prácticas que se evidenciaron y documentaron en el desarrollo del plan; nuevas oportunidades de aprendizaje identificadas y documentadas. Busca verificar si las estrategias de capacitación desarrolladas a través de los planes de aprendizaje han generado cambios positivos en el trabajo frente a los indicadores planteados en cada objetivo.

### 11.4 INDICADORES

- Eficiencia: Un indicador de Eficiencia es un parámetro para medir el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado: tiempo de ejecución; presupuesto ejecutado; costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. Con base en los indicadores de eficiencia puede realizarse el seguimiento a las fases de formulación y ejecución del PIC.
- Eficacia: Un indicador de Eficacia es un parámetro para medir el cumplimiento de los objetivos planteados y si los atributos del producto satisfacen las necesidades, expectativas y demandas preestablecidas por los usuarios.
- Efectividad: Un indicador de Efectividad es un parámetro para medir el impacto de los productos o los servicios, respecto al objetivo general del Plan de Capacitación. En consecuencia, mide los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la entidad, como consecuencia de la aplicación de las competencias que los participantes han adquirido a través de la capacitación.

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:



SC 4212-1

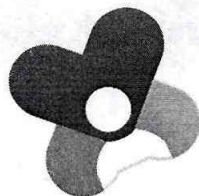


© Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5  
☎ 01 8000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158  
🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)  
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)  
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial





La Ceja del Tambo



# LA CEJA NUESTRO COMPROMISO

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO  
GENERAL Y DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS  
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficiencia	Mide el Porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado	$(\text{Recursos ejecutados} / \text{recursos programados}) * 100$
Eficacia	Implementación del PIC	$(\text{Número de actividades ejecutadas de capacitación} / \text{Número de actividades programadas}) * 100$
Eficacia	Satisfacción	No. De funcionarios satisfechos con la Capacitación recibida / NO. De funcionarios atendidos * 100.

Adicionalmente se realizará la medición de satisfacción de las capacitaciones realizadas dentro de Plan Institucional de Capacitación, a través de la aplicación de encuestas de satisfacción, consolidando los resultados de estas y evaluando las variables a mantener, mejorar o eliminar en la implementación anual del PIC; y el indicador de efectividad, con las encuestas diligenciadas por los jefes de los funcionarios capacitados y los resultados de las evaluaciones de desempeño.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Plan Nacional de Formación y Capacitación. "Para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público" mayo de 2020.
- Plan Municipal de Desarrollo del Municipio de La Ceja del Tambo
- Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios.

  
**JULIANA MARÍA VALENCIA LÓPEZ**  
Directora Departamento Administrativo

  
**HUMBERTO GUTIERREZ HENAO**  
Líder de Talento Humano



SC 4212-1



📍 Carrera 20 19-78, La Ceja (Ant.) - NIT. 890981207-5  
☎ 018000 42 3030 / (4) 5 53 14 14 ext 0983 - 1158  
🌐 [www.laceja-antioquia.gov.co](http://www.laceja-antioquia.gov.co)  
✉ [gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co](mailto:gestionhumana@laceja-antioquia.gov.co)  
📮 Código postal - 055010 // Casa consistorial