

# PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – P.I.C. 2022

ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL,  
INDUSTRIAL, PORTUARIO, BIODIVERSO Y  
ECOTURÍSTICO DE BU BUENAVENTURA



REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

## CONTENIDO

Contenido .....	i
1 INTRODUCCION .....	0
2. glosario .....	1
1 MARCO NORMATIVO.....	4
2 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS.....	6
5 BENEFICIARIAS Y BENEFICIARIOS.....	9
6 ALCANCE.....	10
7. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION “PIC”.....	10
2.1 OBJETIVO GENERAL .....	10
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
2.3 PROPÓSITO DE LA IMPLEMENTACIÓN.....	11
3 LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS Y METODOLÓGICOS .....	11
3.1 LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS.....	11
3.2 LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS.....	12
3.3 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	14
3.4 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN .....	15
4 ESTRUCTURA CONCEPTUAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022 .....	16
4.1 DIMENSIONES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS .....	16
4.1.1 Dimensión del Ser.....	17
4.1.2 Dimensión del Saber.....	17
4.1.3 Dimensión del Hacer.....	18
4.2 EJES TEMÁTICOS.....	18
4.2.1 Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: .....	19
4.2.2 Eje 2. Creación de valor público: .....	20
4.2.3 Eje 3. Transformación digital: .....	21
4.2.4 Eje 4. Probidad y ética de lo público: .....	22





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

5	desarrollo DEL COMPONENTE DE CAPACITACION.....	23
6	resultado del impacto .....	24
7	RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.....	24
8	EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022 .....	26
8.1	COMPONENTE DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL .....	26
8.1.1	PROGRAMA INDUCCIÓN .....	26
8.1.2	PROGRAMA DE REINDUCCIÓN.....	27
8.2	COMPONENTE FORMACIÓN.....	29
8.3	COMPONENTE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	36
8.3.1	CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SG-SST .....	37
8.4	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL PIC VIGENCIA 2022.....	38
8.5	RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN .....	38
8.6	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	38
8.6.1	INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO: .....	38
8.6.2	INSTRUMENTOS DE CONTROL.....	38
8.6.3	EVALUACIÓN DE IMPACTO .....	39
8.7	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC.....	40
8.7.1	INDICADOR DE EFICACIA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC .....	40
8.7.2	INDICADORES DE EFICIENCIA: CUMPLIMIENTO DEL PIC.....	40
8.7.3	COBERTURA DEL PROCESO DE INDUCCIÓN:.....	40
8.7.4	GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN .....	40
8.8	PRESUPUESTO .....	41



## 1 INTRODUCCION

El PIC 2022 no sólo cumple con los parámetros establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo 2020 – 2030, sino que cumple con el objetivo de la Dimensión de Talento Humano establecido en el Modelo Integrado de Planeación y de GESTIÓN, “... gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) ...”. En consecuencia, el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional, se consolidó en un análisis de insumos que hacen parte del contexto organizacional vigente en la Entidad. La identificación de necesidades de capacitación se soporta en el reconocimiento de brechas funcionales (de la Entidad) y brechas de conocimientos que los servidores manifiestan a través de encuestas, lo anterior permite articular el aprendizaje organizacional con las operaciones o que hacer institucional de la organización.

Con la expedición de la Ley 909 de 2004, el legislador afirma el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los Servidores Públicos. Para lograrlo la Alcaldía Distrital de Buenaventura necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos 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 mejoramiento continuo en la búsqueda de la calidad del servicio que misionalmente le asiste cumplir al ente territorial para el cual labora.

Por lo anterior, el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION vigencia 2022 de la Alcaldía Distrital de Buenaventura ha sido construido a partir de la construcción de su modelo de Gestión Pública como sus procesos de modernización, garantizando a los funcionarios capacitaciones a través del desarrollo de este plan, el cual es un instrumento que determina las necesidades de capacitación, potencializando y como componente del proceso de desarrollo del Talento Humano.

La capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto y a la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, así como su progreso personal y laboral en la institución.

El plan de capacitación estará dirigido a todos los funcionarios que se encuentran vinculados en la planta de personal de Alcaldía Distrital, donde se Desarrollará una serie de talleres, cursos entre otros, que estarán estructurados con base a las necesidades detectadas en el diagnostico institucional realizado.



REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

## 2. GLOSARIO

- **Andragogía:** Conjunto de técnicas de enseñanza orientadas a educar personas adultas.
- **Aprendizaje colaborativo:** Actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.
- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).
- **Competencia:** capacidades humanas que constan de diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las distintas interacciones que tienen las personas para la vida en los ámbitos personal, social y laboral.
- **Competencias comportamentales:** Se refieren a las actitudes, los valores, los intereses y las motivaciones con que los funcionarios cumplen sus funciones. Se establecen por cada nivel jerárquico de empleo. (Art 6 y 8. Decreto 2539 de 2005) ejemplo: liderazgo, relaciones interpersonales y comunicación, trabajo en equipo, negociación y mediación, compromiso social e institucional, iniciativa, orientación al logro.
- **Competencias funcionales:** El Decreto 815 de 2018 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;





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

- Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados”.
- **Competencia laboral:** El Decreto 815 de 2018 define las competencias laborales 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”.
- **Cultura Organizacional:** Es un grupo complejo de valores, tradiciones, políticas, supuestos, comportamientos y creencias esenciales que se manifiesta en los símbolos, los mitos, el lenguaje y los comportamientos y constituye un marco de referencia compartido para todo lo que se hace y se piensa en una organización.
- **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 Formal:** Es 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).
- **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** 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.
- **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.
- **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).
- **Formación:** En los términos de este Plan, se entenderá la formación como cualquier acción encaminada a promover y/o facilitar el desarrollo de las capacidades, actitudes, habilidades y conductas, en relación con las competencias laborales mencionadas en el Decreto 815 de 2018.



Calle 2ª Carrera 3ª Edificio Centro Administrativo Distrital –

CAD Piso 4º. Código Postal 7645.

PBX 2405400 2405401 Ext. 411

[www.buenaventura.gov.co](http://www.buenaventura.gov.co)



REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

- **Formación basada en competencias:** Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico (PIC del ministerio de cultura).
- **Inducción:** Acciones orientadas a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del Instituto.

Estas acciones se deben realizar como máximo durante los cuatro (4) meses siguientes a la vinculación de un empleado. Por ello, tendrán acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales, temporales y de periodo.

- **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:** 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.
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitaciones.
- **PAO:** Programa de Aprendizaje Organizacional.
- **PAE:** Programa de aprendizaje en equipo.
- **PAI:** Programa de aprendizaje individual.
- **PNFC:** Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- **DNAO:** Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.
- **Reinducción:** Acciones orientadas 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, que más adelante se señalan.

Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años o en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

## 1 MARCO NORMATIVO

El Plan Institucional de formación y capacitación de las entidades del sector público en Colombia se encuentra reglamentado a través de las siguientes normas:

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.
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 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
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
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





REPUBLICA DE COLOMBIA  
 DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
 ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
 BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
 BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 (MIPG)
Decreto 894 de 2017, Modificatorio del 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.
Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.	Lineamientos para la construcción de los Planes de formación y Capacitación en el sector público colombiano.
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.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifican las competencias de los de los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

REFERENTE NORMATIVO	TEMÁTICA
Ley 1955 de 2019	Establece que las bases del plan Nacional de formación y Capacitación hacen parte integral del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004. Para este caso en lo correspondiente a profesionalización del servicio público.
Resolución 04 de 2020	Por el cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
Plan Nacional de Formación y capacitación 2020-2030	Se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público colombiano para la próxima década.

## 2 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

### 4.1. Lineamientos conceptuales.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, 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.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

- **Desarrollo por 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.

- **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, y entrenamiento en el puesto de trabajo, 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. (Ley No. 1960 de 2019).2

- **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.

#### 4.2 Lineamientos pedagógicos.

- Se deberá garantizar que la oferta de programas se enfoque en el aprendizaje organizacional y en los lineamientos pedagógicos de capacitación por competencias.
- La oferta de capacitación y entrenamiento deberá contemplar un ejercicio de planificación, de forma tal que se garantice la asistencia de las servidoras y servidores a las actividades previstas.
- Dicha oferta deberá sustentarse en contenidos curriculares diseñados para atender de manera integral las temáticas y actividades a desarrollar y deberán contribuir en el fortalecimiento de las competencias necesarias para que aumenten los niveles de calidad y efectividad en el desempeño laboral de servidoras y servidores.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

- Cada servidora y servidor público se comprometerá con el desarrollo de las competencias requeridas para el desempeño de sus funciones y responsabilidades, mediante la programación de acciones de mejoramiento individual que se establecerán en las evaluaciones de desempeño y acuerdos de gestión concertados en cada vigencia.

La guía metodológica para la formulación del Plan de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el Departamento Administrativo Función Pública DAFP y la Escuela Superior Administración Pública -ESAP, recomiendan pautas para la implementación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

- **Dimensión del Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras), que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática sólo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.
- **Dimensión del Saber:** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- **Dimensión del Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera de llevar a cabo la ejecución de los procesos y procedimientos en las funciones propias de las servidoras y servidores públicos, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

## 5 BENEFICIARIAS Y BENEFICIARIOS

Todos los Empleados Públicos de la entidad en el nivel central de la Administración.

### **OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS:**

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- f. Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según su caso, impartidos por la entidad.

La Alcaldía Distrital de Buenaventura aplicará el enfoque diferencial en las acciones que hacen parte del Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo a los lineamientos nacionales y distritales para la aplicación de enfoque diferencial a partir de las siguientes categorías de análisis:

- Género
- Orientaciones sexuales e identidades de género
- Etario
- Étnico
- Discapacidad
- Víctimas del Conflicto Armado.



Calle 2ª Carrera 3ª Edificio Centro Administrativo Distrital –  
CAD Piso 4º. Código Postal 7645.  
PBX 2405400 2405401 Ext. 411  
[www.buenaventura.gov.co](http://www.buenaventura.gov.co)



REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

Adicionalmente, es importante considerar que el PIC se concibe como un instrumento de fortalecimiento de competencias para ser ejecutadas en la vigencia 2022, con la posibilidad que las acciones de capacitación que hacen parte de este plan sean modificadas de acuerdo a las necesidades de la Administración Distrital o requerimientos exigidos a través de directrices del nivel nacional, conforme a los recursos establecidos.

## 6 ALCANCE

Este plan está dirigido principalmente a todos los Empleados Públicos de la entidad en el nivel central de la Administración. Los demás servidores públicos del nivel central del distrito serán considerados de acuerdo a lo establecido en la normatividad vigente. Así, por ejemplo, todos los contratistas y empleados provisionales también serán tenidos en cuenta en las actividades relacionadas con capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a lo indicado en el Artículo 2.2.4.6.11. del Decreto 1072 de 2015.

## 7. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION “PIC”

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Formular e implementar el Plan Institucional de Capacitación - PIC a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento, desarrollando en las servidoras y servidores públicos de la Entidad, capacidades y competencias laborales, conocimientos y habilidades que les permitan liderar las transformaciones que se requieren, en los diferentes contextos para el mejoramiento continuo de la entidad.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

## 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar un diagnóstico, por medio de aplicación de encuestas con el fin de identificar las necesidades de capacitación para el diseño del Plan con la participación activa de los servidores públicos de la Administración.
- Promover la cultura de capacitación en todos los funcionarios de la Alcaldía Distrital de Buenaventura, sin discriminación alguna del cargo, nivel o grado que desempeñen.
- Orientar la capacitación y formación de los empleados públicos al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional mejorando los procesos administrativos.
- Elevar los niveles de satisfacción personal y laboral de los servidores, desarrollando las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia
- Contribuir al mejoramiento Institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Realizar el seguimiento y evaluación de las capacitaciones ejecutadas

## 2.3 PROPÓSITO DE LA IMPLEMENTACIÓN

**Desarrollar competencias y habilidades en los servidores públicos, de una forma integral, a través de la ampliación o generación de conocimientos que permitan tener un cambio de comportamiento que promueva su óptimo desempeño laboral**

## 3 LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS Y METODOLÓGICOS

### 3.1 LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

La generación y transferencia de conocimiento a través de los programas de aprendizaje, se puede desarrollar bajo diferentes enfoques pedagógicos como, el conductismo, cognitivismo, constructivismo y andragogía (Ver figura XX).

Según la guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación (PNFC), en la figura se puede observar que «cada enfoque posee una utilidad en los





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

procesos de aprendizaje y su aplicación dependerá en todos los casos, de una adecuada detección de necesidades individuales, grupales e institucionales».

Figura 1. Enfoques pedagógicos utilizados comúnmente en el aprendizaje organizacional



Fuente: Departamento administrativo de la Función Pública - guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación (PNFC), basada en Ertmer & Newby (1993) y Mergel (1998)

### 3.2 LINEAMIENTOS METODOLÓGICOS

La Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos (DAFP, 2017) define el aprendizaje como “un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia— (Perez & Gardey, 2012)”. Este proceso se desarrolla de forma continua y dinámica procurando el máximo aprovechamiento de los recursos organizacionales para resolver las necesidades de formación y capacitación que tiene la entidad, derivadas del cumplimiento de su misión.

Para que este proceso sea posible, se hace necesario el compromiso de todos expresado a través de:





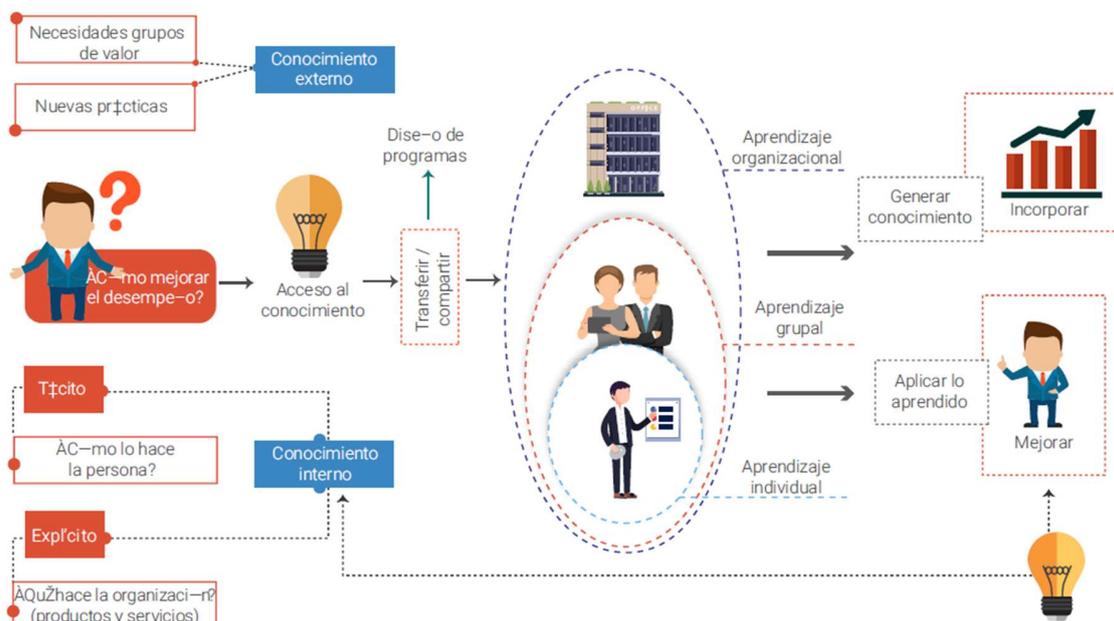
REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

- Compromiso e influencia de los líderes y directivos para fomentar el aprendizaje organizacional y generar incentivos a los servidores que comparten sus conocimientos y experiencias.
- Una organización flexible que le dé fluidez a la comunicación para aprovechar los espacios de aprendizaje.
- Una alta disposición para aprender de parte de los equipos de trabajo y de los servidores públicos.
- Una cultura del aprendizaje continuo e innovación valorada por la entidad y las personas que la conforman.
- Aprender a identificar fallas en la gestión y necesidades de aprendizaje.
- Mecanismos que favorezcan la mejora continua del proceso de aprendizaje.

Lograr el aprendizaje organizacional implica entonces el desarrollo de un proceso sistemático de Gestión de conocimiento como el ilustrado en la figura 2.

**Figura 2. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas**



**Fuente:** Departamento administrativo de la Función Pública - guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación (PNFC)





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

Este proceso, como se aprecia, implica la selección de herramientas pertinentes a los enfoques pedagógicos adoptados para cada una de las temáticas requeridas por la entidad. En el PIC de la Alcaldía Distrital de Buenaventura se emplearán metodologías como:

- La educación basada en problemas: entendidos como oportunidades para que se pueda mejorar con una adecuada autoevaluación, estructurando y generando condiciones óptimas de identificación de necesidades y expectativas para convocar la creatividad, razonamiento y juicio crítico en los funcionarios.
- Proyectos y programas de aprendizaje: Como mecanismo para identificar, agrupar y resolver las necesidades de forma sistemática, aprovechando al máximo los recursos disponibles en la entidad y estimulando al servidor público para asumir responsablemente el aprendizaje colectivo, individual y organizacional.
- Programas de Gestión y transferencia de conocimiento: La gestión y transferencia de conocimiento es la herramienta básica que apalanca la cultura organizacional bajo principios de equidad, compromiso, flexibilidad, disposición, libertad y pertenencia y se basa en la capacidad organizacional de dinamizar los conocimientos y memoria institucional, convocando la buena voluntad de sus funcionarios más experimentados para transferir las mejores prácticas al resto de la organización, en el marco del PIC.
- El uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) en la implementación de los programas: Procurar optimizar los recursos que destina la entidad para la capacitación de sus servidores a través de la implementación del e-learning, con el ánimo de afrontar las limitaciones debidas a la pandemia COVID 19 y también buscando que más personas en la organización tengan acceso a los diferentes espacios, con la misma inversión de recursos (relación costo-beneficio).

### 3.3 MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Las capacitaciones se podrán desarrollar haciendo uso de las siguientes modalidades:

- Seminario: La reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo sobre alguna materia.
- Diplomados; son programas de actualización en el marco de la educación no formal o continuada.
- Taller: Metodología de trabajo en la que se conjugan la teoría y la práctica, es caracterizada por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo que enfatiza en la solución de problemas, capacitación, y requiere la participación de los asistentes.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

- Capacitación/taller en el puesto de trabajo (también denominado como entrenamiento o adiestramiento): Es el acercamiento al puesto de trabajo del servidor público para lograr un mayor impacto individualizado y apropiación del conocimiento. Se logra mediante la capacitación personalizada y es aplicable, por ejemplo, para las actividades de salud ocupacional o de inducción específica en el puesto de trabajo.
- Curso de actualización o profundización: El capacitador debe ser experto en el tema y nutrir al capacitado de los conocimientos nuevos en determinado tema.

Teniendo en cuenta el origen de los convocados, las capacitaciones podrán ser abiertas o cerradas, así:

- Abierta: convocatoria general para todos los funcionarios.
- Cerrada: para una lista específica de convocados.

Finalmente, considerando el lugar en que se desarrollan, las capacitaciones podrán ser internas o externas, así:

- Internas: Capacitaciones que se organizan y convocan al interior de la Alcaldía, con capacitadores de la misma entidad o capacitadores contratados para este propósito.
- Externas: Capacitaciones que se realizan fuera de la Alcaldía, por convocatoria de otras entidades u organizaciones.

### 3.4 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en la Alcaldía Distrital deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

- **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.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **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 Función Pública.
- **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.

## 4 ESTRUCTURA CONCEPTUAL DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

Para su diseño e implementación, el PIC se ha estructurado en dimensiones y ejes temáticos coherentes con las características de los servidores públicos de la entidad, el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, y las metas de la entidad. A continuación, se explica dicha estructura:

### 4.1 DIMENSIONES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

Las competencias se definen como capacidades humanas que constan de diferentes conocimientos, habilidades, pensamientos, carácter y valores de manera integral en las distintas interacciones que tienen las personas para la vida en los ámbitos personal, social y laboral.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

Estas competencias se pueden a su vez agrupar en 3 dimensiones de desarrollo que apuntan a la formación del servidor público como un ser integral que es, conoce y hace, y que desde su trabajo construye su desarrollo personal y el de la comunidad a la que sirve.

El PIC de la Alcaldía Distrital de Buenaventura se desarrollará teniendo en cuenta estas tres dimensiones de desarrollo de competencias:

**Figura 3. Competencias**



**Fuente:** Departamento administrativo de la Función Pública - guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación (PNFC)

#### 4.1.1 DIMENSIÓN DEL SER

Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

#### 4.1.2 DIMENSIÓN DEL SABER

Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

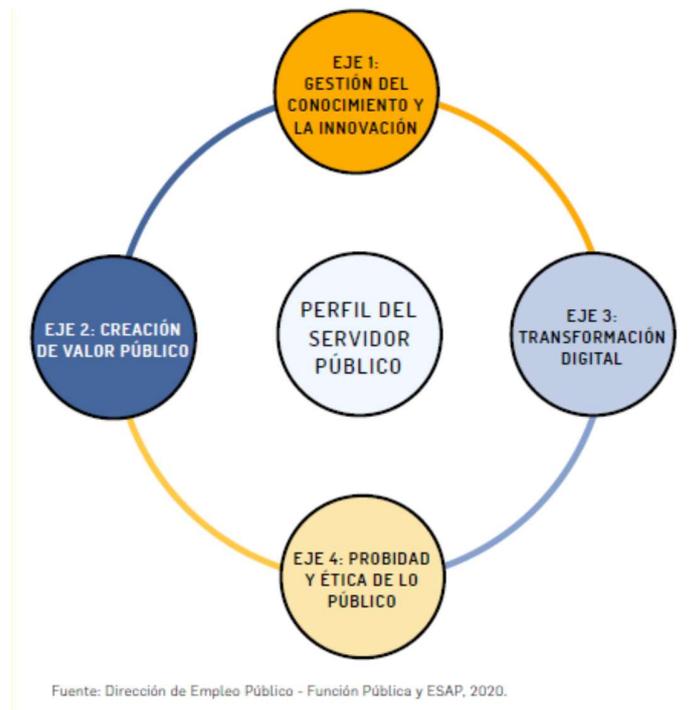
#### 4.1.3 DIMENSIÓN DEL HACER

Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema

#### 4.2 EJES TEMÁTICOS

Atendiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Alcaldía del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura ha adoptado en su PIC cuatro ejes que agrupan las temáticas priorizadas a través de las cuales se desarrollan los conceptos clave en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

Figura 4. Estructura de los Ejes del PNFC





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

Gráfica 1: Esquema de los ejes temáticos priorizados



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020-2030 (2018)

#### 4.2.1 EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:

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

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. (...).

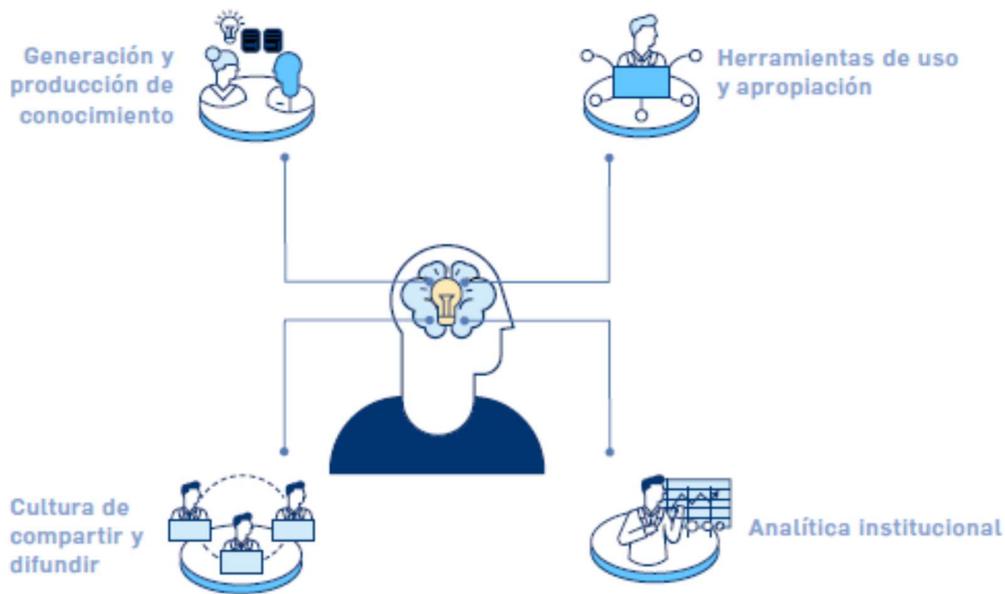




REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL VALLE DEL CAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

Figura 5. Estructura del Eje 1



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

---

#### 4.2.2 EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO:

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

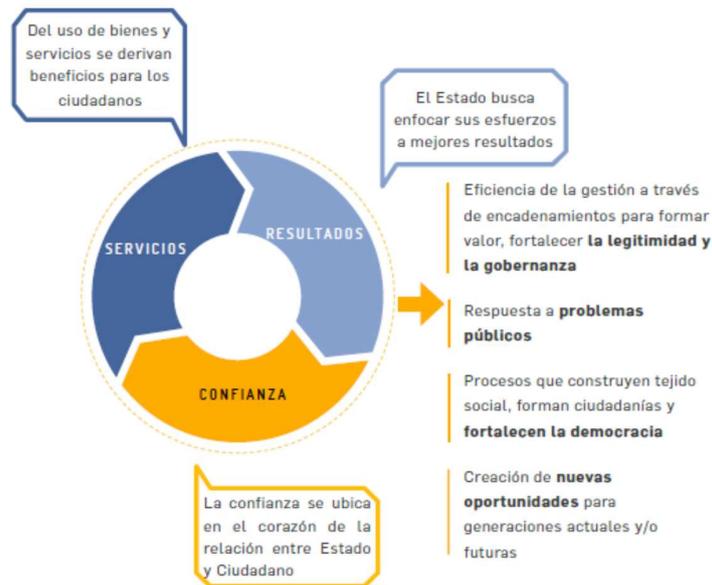




REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

Figura 5. Estructura del Eje 2



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

#### 4.2.3 EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL:

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

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.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

TRANSFORMACIÓN DIGITAL
USO ESTRATÉGICO DE TECNOLOGÍAS DIGITALES ENFOCADAS EN:
Disminuir las barreras que impiden la incorporación de tecnologías digitales en los sectores público y privado
Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado
Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial
Desarrollar las condiciones que promuevan el avance de la inteligencia artificial en el país
Construir estrategias unificadas par asuntos claves de la Cuarta Revolución Industrial y la Industria 4,0

#### 4.2.4 EJE 4. PROBIIDAD 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.

Figura 6. Estructura del Eje 4



Fuente: Juan C. Jiménez, 2018



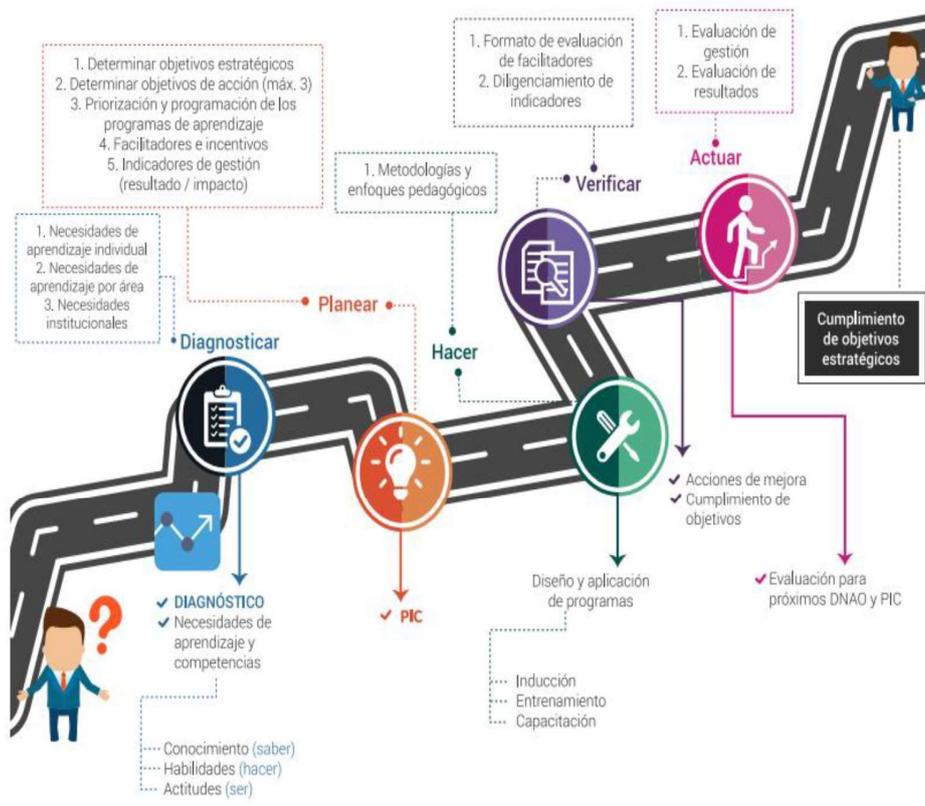


REPUBLICA DE COLOMBIA  
 DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
 ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
 BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
 BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

**5 DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACION**

Dentro del componente de Capacitación alineado a la dimensión de Talento Humano en MIPG y la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación, es preciso tener en cuenta para el PIC lo siguiente:





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

## 6 RESULTADO DEL IMPACTO

Para efectos de proceder a formular el Plan de Capacitación de la vigencia 2022, se revisaron como antecedentes, los resultados del impacto del PIC 2021.

Para contar con la información referida a los resultados de Impacto del PIC 2021, fue aplicada una encuesta de satisfacción al finalizar todas las capacitaciones realizadas por el PIC a los servidores que asistieron a capacitaciones en esa vigencia. Los resultados fueron los siguientes:

De acuerdo con los resultados de las Evaluaciones de Impacto para el 2021, se evidencian las siguientes conclusiones:

- Según las respuestas de los servidores evaluados, las capacitaciones tuvieron impacto positivo porque mejora el desempeño laboral fortaleciendo sus conocimientos.
- Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio organizacional.
- Las capacitaciones fueron claves, porque permite aclarar muchas dudas que se tienen de muchos procesos que son de gran importancia para el buen funcionamiento de la entidad (Alcaldía Distrital)
- Las capacitaciones fueron efectuadas en el momento oportuno por la Alcaldía Distrital de Buenaventura.

La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades propias del puesto de trabajo con el fin de evidenciar las oportunidades de mejora de los empleados en cuanto a los conocimientos y habilidades que adquieren en cada formación.

## 7 RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Para identificar las necesidades de capacitación para la vigencia 2022, se realizó un análisis de las encuestas aplicadas, en esta ocasión fueron 434 encuestas, de las cuales solo 136 fueron diligenciadas en su totalidad, que corresponde al 31.91% del total.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades 2022, se priorizó las siguientes temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el PNFC





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

**EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:**

Saber - Saber:	Innovación y Creatividad
Saber - Hacer:	Mecanismo para la medición del desempeño Institucional
Saber - Ser:	Diseño de servicios centrado en el usuario

**EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO:**

Saber - Saber:	Gestión Pública orientada a resultados
Saber - Hacer:	Gestión de control en las líneas que establece el modelo estándar de control interno MECI
Saber - Ser:	Participación ciudadana en el diseño e implementación de política pública

**EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL:**

Saber - Saber:	Apropiación y uso de la tecnología
Saber - Hacer:	Gestión de las tecnología para el sector publico
Saber - Ser:	Manejo de tiempo

**EJE 4. PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO.**

Pensamiento crítico y análisis	Ética de lo público
Empatía y Solidaridad	Gestión de la desigualdad Social
Agencia Individual y de Coalición	Conciencia y apatía: Actuar por un bien social mayor
Compromiso participativo y democrático	Diversidad e Inclusión en el Servicio público
Estrategia de comunicación y Educación	Comunicación Asertiva
Habilidades de Transformación del Conflicto	Resiliencia y solución práctica de conflictos
Practica reflexivas continua	Observación de las raíces de la identidad clases etc) en relación con el otro.

No se tienen resultados de planes de mejoramiento individual de evaluaciones del desempeño de los servidores públicos de carrera administrativa por lo anterior se consolidan los temas del plan con base a las competencias y contenidos temáticos de los ejes temáticos del Plan Nacional de Capacitación: Gestión del conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

Digital, Probidad y Ética de lo público obtenidas en el diagnóstico de necesidades para el fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos.

## 8 EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

### 8.1 COMPONENTE DE SOCIALIZACIÓN ORGANIZACIONAL

#### 8.1.1 PROGRAMA INDUCCIÓN

Su objetivo es facilitarles a los servidores la comprensión del Estado y de la Alcaldía Distrital de Buenaventura y sus transformaciones en función del cumplimiento de sus misiones, política administrativa, económica y social, así como la operatividad del mismo. Además de familiarizar al nuevo servidor con la administración e iniciar en él un proceso de asimilación de la cultura del servicio público orientada a la generación de resultados sociales y sustentados en valores que propendan por el interés general y el bien común.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, siguiendo lo establecido en el manual de procedimiento de inducción de la Alcaldía Distrital de Buenaventura. En estas Jornadas de inducción integra a los nuevos servidores a la entidad, con el acompañamiento de los líderes de Talento Humano, Bienestar social, Control Interno y Control Disciplinario.

#### 8.1.1.1 OBJETIVOS DE LA INDUCCIÓN

- 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.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad

Dichos objetivos deben tenerse presentes para determinar su grado de cumplimiento al finalizar el proceso de inducción de cada servidor público. Adicionalmente, como se aclaró en el análisis del marco normativo, es importante considerar la población objetivo, en especial cuando se trata del sector salud y del tema de Seguridad y Salud para el Trabajo

---

#### 8.1.1.2 TEMÁTICA DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN

- Introducción
  - Nuestra Entidad
  - Estructura de la dependencia al que hace parte la entidad.
  - Estructura Organizacional – (Organigrama. Comités y Comisiones Institucionales)
  
  - Direccionamiento Estratégico. Misión y Visión.
  - Principios y Valores.
  - Objetivos y metas Institucionales.

Así mismo, una inducción específica al cargo del jefe inmediato que recibe al funcionario público, indicándole sus respectivas funciones y normativas internas.

---

#### 8.1.2 PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren los objetivos que a continuación se señalan.

El programa de reinducción se realiza a todos los servidores siguiendo lo establecido en el manual de procedimiento de re inducción de la Alcaldía Distrital de Buenaventura, 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 reinducción en la administración distrital se desarrollará para la para la próxima vigencia de conformidad con la normatividad vigente.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

---

#### 8.1.2.1 OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

- Crear un espacio para que los servidores conozcan las reformas en la organización del Estado y de sus funciones.
- Actualizar sus conocimientos respecto de los énfasis de cada administración en su política económica, social y ambiental
- Actualizar en relación a las normas y decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, informar acerca de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores público y actualizarlos frente a los cambios estructurales y culturales de la entidad y sus dependencias.

---

#### 8.1.2.2 TEMÁTICA DEL PROGRAMA DE RE INDUCCIÓN

- Reinducción Institucional: incluye temas de seguridad y salud en el trabajo, actualización legal, cambios administrativos y cambios en la planeación estratégica de la organización.
- Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo: es una actividad específica de actualización y apropiación de conocimientos en lo relacionado con la seguridad y salud en el trabajo.
- La reinducción General: Se realiza como mínimo cada dos años e incluye la reinducción en seguridad y salud en el trabajo.
- Reinducción en Seguridad y Salud en el Trabajo: Es una reinducción específica, la cual se debe desarrollar como mínimo una vez al año.
  
- Cruce de periodos de ejecución: Las actividades de reinducción serán ejecutadas una vez al año, intercalando la reinducción institucional y la reinducción en seguridad y salud en el trabajo, de tal manera que se dé cumplimiento a la normatividad vigente al respecto.
- 
- Derechos y Deberes
  - Jornada de Trabajo
  - Acuerdos de Gestión (Gerentes Públicos) Evaluación del Desempeño (Carrera Administrativa)
  
- Sistema de Gestión.
  - Sistemas Integrados de Gestiona (SIG) Modelo Integrado de Planeación y Gestión
  - Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
  - Programa de Bienestar





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

El Proyecto de Reinducción será planeado, ejecutado y evaluado de igual forma, independientemente de sus contenidos.

## 8.2 COMPONENTE FORMACIÓN

Para el desarrollo de los programas se procederá de la siguiente manera:

- Se conformarán grupos para el desarrollo de los temas de mayor recurrencia, teniendo en cuenta que se asocia a las competencias comportamentales y a la ética del servicio, se hará énfasis para aprovechar los formadores internos, se identificarán los que pueden ser atendidos mediante alianza con el SENA, y los que no se logran atender mediante estas posibilidades, se atenderán posteriormente según disponibilidad de presupuesto.
- Se destinará una proporción del presupuesto asignado en el rubro respectivo para atender los requerimientos de la Alta Dirección, en materia de fortalecimiento de competencias comportamentales, para la prestación del servicio y el fortalecimiento del Liderazgo y de los equipos de trabajo, desde la concepción como es adentro es afuera, partiendo de la intervención individual, pasando por los equipos hasta las dependencias.

De acuerdo con los resultados de los diagnósticos y la armonización con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 la oferta de formación y capacitación del PIC, para la presente vigencia se estructuró como sigue:





REPUBLICA DE COLOMBIA  
 DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
 ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
 BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
 BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

**Tabla 1. Dimensión de competencias y contenidos temáticos - EJE TEMÁTICO NO 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cambio cultural para la experimentación e innovación.</li> <li>• Comunicación asertiva</li> <li>• Diseño de servicios centrados en el usuario</li> </ul>
	SABER SABER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Herramienta para estructurar el conocimiento</li> <li>• Estrategias para la generación y promoción del conocimiento.</li> <li>• Diversidad de canales de comunicación</li> <li>• Innovación y creatividad.</li> </ul>
	SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analítica de datos</li> <li>• Gestión del conocimiento</li> <li>• Mecanismo para la medición del desempeño institucional</li> <li>• Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales</li> <li>• Instrumentos estadísticos</li> <li>• Competitividad e innovación</li> <li>• Económica Naranja</li> </ul>





REPUBLICA DE COLOMBIA  
 DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
 ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
 BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
 BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

**Tabla 2. Dimensión de competencias y contenidos temáticos -Valor Publico**

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
VALOR PÚBLICO:	SABER SER	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación pública orientada a resultado</li> <li>• Gerencia de proyectos públicos</li> <li>• Formulación de proyectos</li> </ul> Servicio al ciudadano Lenguaje Claro Marco de políticas de transparencia y gobernanza. Transversalización del enfoque del a política pública. Incrementos de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos. Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
	SABER SABER	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas) Gerencia de Proyectos Públicos Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento Gestión Pública orientada a resultados. Competitividad territorial Crecimiento económico y productividad





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
	SABER HACER	Modelo de seguimiento a la Gestión pública y medición al desempeño Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI) Seguridad ciudadana Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones





REPUBLICA DE COLOMBIA  
 DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
 ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
 BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
 BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

**Tabla 3. Dimensión de competencias y contenidos temáticos -Transformación Digital**

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
TRANSFORMACIÓN DIGITAL:	SABER SER	Comunicación y lenguaje tecnológico Creatividad Ética en el contexto digital y de manejo de datos Manejo del tiempo Pensamiento sistémico Trabajo en equipo
	SABER SABER	Naturaleza y evolución de la tecnología Apropiación y uso de la tecnología Solución de problemas con Tecnología y sociedad Big Data Economía naranja
	SABER HACER	Automatización de procesos. Minimización de costos. Mejoramiento de la comunicación Maximización de la eficiencia. Incrementos sustanciales en la productividad





REPUBLICA DE COLOMBIA  
 DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
 ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
 BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
 BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
		Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real. Seguridad digital

**Tabla 4. Dimensión de competencias y contenidos temáticos -Probidad y ética de lo público**

EJE TEMÁTICO	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Pensamiento Crítico y Análisis	Conocimiento crítico de los medios
	La identidad y la forma desiguales de ciudadanía-Ética de lo público
Empatía y Solidaridad	Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
	Gestión de la desigualdad social
Agencia Individual y de coalición	Asociatividad y procesos de acción colectiva
	Conciencia y apatía: actuar por un bien social mayor
	Justicia local en el contexto global





REPUBLICA DE COLOMBIA  
 DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
 ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
 BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
 DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
 BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

EJE TEMÁTICO	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Compromiso participativo y democrático	Construcción y compromiso comunitario
	Conflicto de interés
Estrategia de Comunicación y Educación	Comunicación comunitaria
	Aproximaciones pedagógicas contemporáneas
	Creación de Herramientas pedagógicas
	Lenguaje no verbal
	Programación Neurolingüística asociada al entorno público-Comunicación Asertiva
Habilidades de transformación del conflicto	Comprender las raíces de la violencia para mitigar conflicto
	Conflicto, diálogo y generación de paz desde la diversidad
	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
PRACTICA REFLEXIVA CONTINUA	Observación de las raíces de la identidad clases, etc), en relación con el otro.
	Análisis holístico de las fuentes de ruptura y tensión

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares de la Alcaldía Distrital de Buenaventura se considera necesario incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

- Análisis de Indicadores y Estadística
- Supervisión de contrato  
Presentación adecuada de informes de ejecución

Se Gestionará ante el SENA, la realización de capacitaciones sobre los siguientes temas:

**En Competencias laborales:**

- Ofimática (Word-Excel-power point)
- Bilingüismo
- Capacitación en gestión documental  
De conformidad con la Ley 594 de 2000( Ley de Archivo)

**En Competencia Comportamentales**

- Salud Mental
- Inteligencia Emocional
- Trabajo en equipo y Sentido de Pertenencia
- Actualización Funcionarios ETV

También se tendrán en cuenta la oferta de capacitación virtual y presencial ofrecida por la ESAP y la Función pública.

Se anexa el cronograma de Actividades

### 8.3 COMPONENTE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Los programas de capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el trabajo, son proyectados en cumplimiento de la normatividad vigente, cuyas exigencias son puntuales y requieren de un grado de especialización en el funcionario, que le permita ejecutar de manera competente y segura todas sus funciones relacionadas con la seguridad y la salud en su trabajo.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

---

### 8.3.1 CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN SG-SST

El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo (SST) está regulado por el Decreto 1072 de 2015 que en su artículo 2.2.4.6.11 establece:

“Artículo 2.2.4.6.11. Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo – SST. El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. **Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión**, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente”.

Algunas características del programa de capacitación en SST en el citado decreto son:

- El programa de capacitación en SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del COPASST y la alta dirección (artículo 2.2.4.6.11).
- Todo trabajador que ingrese por primera vez a la empresa debe tener una inducción al SG-SST (artículo 2.2.4.6.11)
- Participar en las actividades de capacitación en una responsabilidad de todos los trabajadores (artículo 2.2.4.10)
- El empleador debe tener indicadores de estructura y proceso para el programa de capacitación (artículos 2.2.4.6.20 y 2.2.4.6.21)

Además de las anteriores características, es oportuno mencionar que algunas actividades de capacitación del SST (Inducción y reinducción) se desarrollarán dentro del PIC de la Alcaldía del Distrito Especial, Industrial, Portuario, Biodiverso y Ecoturístico de Buenaventura con los recursos y en el cronograma general previsto en este documento.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

#### 8.4 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PARA EL PIC VIGENCIA 2022

Relación Tabla Adjunto. (2 folios)

#### 8.5 RESPONSABILIDADES EN LA EJECUCIÓN

Se espera la participación a los eventos de capacitación (cursos, seminarios, talleres, diplomados, entre otros), donde se pueda abarcar los temas de capacitación propuestos en el PIC para el 2022, que estén dirigidos a los servidores públicos y organismos de control.

La ejecución del Programa Institucional de Capacitación será liderada por la Dirección de Recursos Humanos y Servicios Básicos y el área de Talento Humano, siguiendo el cronograma establecido.

Para las capacitaciones realizadas y no realizadas por la entidad se consolidarán los listados de asistencias en el formato respectivos.

#### 8.6 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

##### 8.6.1 INSTRUMENTOS DE SEGUIMIENTO:

Para el seguimiento del desarrollo del PIC se emplearán:

- Correos personalizados
- Visita a puestos de trabajo
- Seguimiento telefónico y personal
- Acompañamiento a grupos en formación
- Contacto permanente con formadores
- Encuentros informales

##### 8.6.2 INSTRUMENTOS DE CONTROL

La fase de evaluación se realizará anualmente por medio de la evaluación de impacto de capacitación con el fin de presentar conclusiones y recomendaciones del PIC 2021 para las diferentes actividades, programas y talleres de capacitación a desarrollar. Para ello se utilizarán:





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

- Valoración o aplicación de encuestas inmediatamente finalizada cada actividad o taller de capacitación:

Se aplica una vez finalice cada actividad o taller de capacitación, donde se indaga sobre diferentes aspectos referentes a la temática, la profundidad, el conocimiento, manejo y la importancia que tiene para los funcionarios las materias o asuntos brindados, en el documento realizado para ello. El objetivo de esta evaluación es sondear la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

- Registros de Asistencia

Este registro debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación con el fin de recopilar la información de las personas que asisten a las capacitaciones. Los registros de asistencia a las capacitaciones en que los funcionarios participen, fuera de la entidad por convocatoria de otras instituciones, se realizará a través de la certificación de asistencia, la cual deberá ser reportada por el mismo funcionario dentro de los tres (3) días siguientes a la participación, anexando la copia respectiva para su salvaguarda en la hoja de vida y generación de estadísticas e indicadores.

De acuerdo a los resultados que proyecte la evaluación, la profesional de Talento humano, hará una revisión de las observaciones que se presenten y efectuará las gestiones necesarias que permitan el mejoramiento de aquellos aspectos que han sido considerados como no satisfactorios.

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. De esta manera se tendrá la oportunidad de medir el impacto de la capacitación de manera objetiva en términos de cumplimiento.

---

### 8.6.3 EVALUACIÓN DE IMPACTO

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

- Según las respuestas de los servidores encuestados las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos.
- Los resultados de la encuesta evidencian la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia.
- Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

Así mismo, se evidencian oportunidades de mejora, para la aplicación de la encuesta de impacto, las cuales son:

- La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le sean dados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación.
- La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto.

De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas para la Detección de Necesidades Organizacional

## 8.7 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC.

Para la medición, los indicadores propuestos son los que a continuación se describen:

### 8.7.1 INDICADOR DE EFICACIA IMPLEMENTACIÓN DEL PIC

- # Servidores públicos capacitados / # Total servidores públicos de la entidad \*100
- Proyectos de capacitación ejecutados /Proyectos de capacitación aprobados\*100

### 8.7.2 INDICADORES DE EFICIENCIA: CUMPLIMIENTO DEL PIC

- Capacitaciones ejecutados/ Capacitaciones planeados\*100.
- Presupuesto Ejecutado / Presupuesto asignado \*100

### 8.7.3 COBERTURA DEL PROCESO DE INDUCCIÓN:

- No. Servidores públicos con inducción (personal nuevo a diciembre 31 2021) /total planta de personal \*100

### 8.7.4 GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN

Se mide realizando una encuesta a los funcionarios calificando su nivel de satisfacción.

- Grado de satisfacción alcanzado/ grado de satisfacción Esperado





REPUBLICA DE COLOMBIA  
DEPARTAMENTO DEL AVALLE DEL ACAUCA  
ALCALDÍA DEL DISTRITO ESPECIAL, INDUSTRIAL, PORTUARIO,  
BIODIVERSO Y ECOTURÍSTICO DE BUENAVENTURA  
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE GESTIÓN HUMANA Y SERVICIOS  
BÁSICOS

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN – PIC- 2022

8.8 PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para realizar las capacitaciones del Plan Institucional anual, asciende a la suma de doscientos millones de pesos (\$200.000.000) moneda corriente financiados por Recursos propios.

	ELABORÓ	REVISÓ Y APROBÓ
Nombre:	Carmen Mildred Castillo Olave	Lino Herminsul Tobar Otero
Cargo:	Profesional Universitario – Talento Humano	Director Administrativo Recursos Humanos y Servicios Básicos
Firma:	