



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS
DEL SUR-SUR DE LA GUAJIRA
“LA GUAJIRA ZONA SUR”
EL MOLINO- LA GUAJIRA

ENERO - 2025



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	
1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES.....	
1.1. Naturaleza Jurídica De La Institución.....	
1.2. Misión.....	
1.3. Visión.....	
1.4. Objetivos Estratégicos Institucionales.....	
1.5. Objetivos Estratégicos Institucionales.....	
2. ESTRUCTURA ORGÁNICA.....	
3. NORMATIVIDAD ASOCIADA.....	
4. DEFINICIONES.....	
5. IMPLEMENTACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	
5.1. Alcance Del PIC 2025.....	
5.2. Objetivo General del PIC 2025.....	
5.3. Objetivos Específicos PIC 2025.....	
6. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PIC 2025.....	
7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	
7.1. Programa de Inducción y Reinducción Institucional.....	
7.2. Programa De Capacitaciones.....	
7.3. Ejecución Del Plan Institucional De Capacitación PIC 2025	
7.3.1. Red Institucional de Capacitación.....	
7.3.2. Seguimiento a Capacitaciones.....	
8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PIC 2025.....	
ANEXO 1. Cronograma de Capacitaciones ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS “LA GUAJIRA ZONA SUR”	



INTRODUCCIÓN

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado juegan un papel importante, es por eso que se busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, pero para ello se requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos, pues son quienes finalmente las materializan, de igual forma que puedan responder de forma innovadora a los grandes retos económicos, sociales y ambientales que el país afronta, como la construcción de la paz, el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de la institucionalidad pública.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual La Asociación de Municipios del Sur - Sur de La Guajira "LA GUAJIRA ZONA SUR", se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los funcionarios de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2025.

Se entiende por capacitación al 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.



Además, los objetivos 1, 2, 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, reafirman al talento humano como el activo más importante con el que cuenta las entidades, es así que las competencias laborales constituyen un eje de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos. De manera que se hace necesario para La Asociación de Municipios del Sur – Sur de La Guajira “LA GUAJIRA ZONA SUR”, contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida y comprometidos con su propio desarrollo.

En este sentido para la vigencia 2025 la Asociación gestionará el Plan Institucional de Capacitación – PIC construido y enfocado en el desarrollo de las competencias de los funcionarios y contratistas, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, los de su grupo de trabajo y en general de la entidad; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores. Esta cobertura se logrará con requerimientos expresados a través del diagnóstico de necesidades de capacitación, y demás elementos que los funcionarios en sus diferentes niveles jerárquicos puedan recomendar, buscando que se involucren en todas las fases de los programas de aprendizaje.



1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1. Naturaleza Jurídica De La Institución

La Asociación de Municipios del Sur-Sur de la Guajira “LA GUAJIRA ZONA SUR”: es un Esquema Asociativo Territorial, con autonomía administrativa de derecho público del orden Municipal con patrimonio propio, con personería jurídica independiente de los municipios que la integran; regida por sus propios estatutos y goza para el desarrollo de su objeto, de los mismos derechos, prerrogativas, excepciones y privilegios otorgados por la ley a los municipios.

1.2. Misión

“Promover y gestionar actividades encaminadas a participar efectivamente en el proceso de transformación, y desarrollo territorial¹y² de la Subregión sur de La Guajira; a través de asesoría, asistencia y ejecución contractual, para fortalecer la capacidad de gestión de sus asociados, en pro de legitimar su nivel de gobierno en el ejercicio de sus competencias y funciones, y mejorar la calidad de vida de sus habitantes”.

1.3. Visión

“La Asociación de Municipios del Sur – Sur de La Guajira “LA GUAJIRA ZONA SUR”

¹ **GOBIERNOS INTERMEDIOS: ENTRE LO LOCAL Y LO NACIONAL.** Francisco Enríquez Bermeo. ¿Qué es desarrollo territorial? El desarrollo territorial, visto desde el ámbito subnacional, considera criterios geográficos, productivos, ambientales y también la existencia de una jurisdicción político-administrativa, es decir, el cantón, la parroquia, la provincia, de manera particular como el nivel que logra articulaciones entre lo urbano y lo rural, y considera asimismo la heterogeneidad del territorio y de los actores.

² **CEPAL 2013. Desarrollo Territorial:** El desarrollo territorial se entiende como un proceso de construcción social del entorno, impulsado por la interacción entre las características geofísicas, las iniciativas individuales y colectivas de distintos actores y la operación de las fuerzas económicas, tecnológicas, sociopolíticas, culturales y ambientales en el territorio.



al 2026, se posesionará como una organización referente de los gobiernos sub-departamentales de La Guajira, en procesos de fortalecimiento territorial, logrando ser una organización con alto valor público³ con incidencia en el escenario departamental, en pro de una Subregión democrática, equitativa, solidaria, participativa y descentralizada”.

1.4. Objetivos Estratégicos Institucionales.

Se identificaron los siguientes 3 objetivos estratégicos:

- ❖ Fortalecer la institucionalidad⁴ de la asociación en pro de alcanzar el óptimo nivel de capacidad organizacional⁵, que le permita cumplir a cabalidad sus funciones, competencias y retos.
- ❖ Fortalecer el desarrollo territorial de los asociados, aprovechando sus capacidades y recursos, en pro de mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

³ **Función Pública.gov.co, Red de los Servidores Públicos** – Artículo: La importancia de generar valor público en las sociedades del siglo XXI: “El concepto de **valor público** se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.”

⁴ www.javeriana.edu.co. **Importancia de la Institucionalidad.** (..) “Cuando se habla de **institucionalidad** se hace referencia a una cualidad que, a lo largo de su historia, adquieren en mayor o menor grado las organizaciones o entidades constituidas en la sociedad, que pueden ser nacionales o internacionales, según su ámbito de acción se limite solamente a un país o se relacione con diferentes estados. Creadas con fines y naturalezas muy diversas, las instituciones pueden ser públicas o privadas, lo mismo que políticas, militares, educativas, religiosas, entre otras más. De esta manera, se crea el entramado de un tejido social que sirve de soporte para la vida de los ciudadanos. Se podría decir que, así como en un país es fundamental el nivel de desarrollo y la solidez de sus instituciones, en una entidad lo es el grado que alcance su institucionalidad.

⁵ www.prezi.com. **Capacidad Organizacional:** Es el Potencial que tiene una organización, dichas capacidades son: 1. **Estructura Organizacional** (Ambiente o Clima Organizacional, Estrategia, Tecnología, Personas, Actividades, Tamaño de la Organización), 2. **Liderazgo Estratégico** (Proceso de ofrecer la dirección e inspiración necesaria para crear e implementar la VISIÓN una MISION y las Estrategias para logra y respaldar los objetivos organizacionales), Capacidad de Administrar el Talento Humano.



- ❖ Generar valor público⁶ en la ciudadanía de los municipios asociados en pro de posicionar a la subregión LA GUAJIRA ZONA SUR, como un órgano promotor del desarrollo de La Guajira.

2. ESTRUCTURA ORGÁNICA

La estructura organizacional de LA GUAJIRA ZONA SUR se alinea con su misión y se sustenta en la filosofía y enfoque de productos, servicios y procesos, con el propósito de asegurar su ordenamiento orgánico.

La estructura orgánica y administrativa aprobada por el Concejo Directivo de LA GUAJIRA ZONA SUR, es la presentada en la ilustración 1.

⁶ www.funcionpublica.gov.co. **Red de Servidores Públicos. VALOR PUBLICO:** El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.

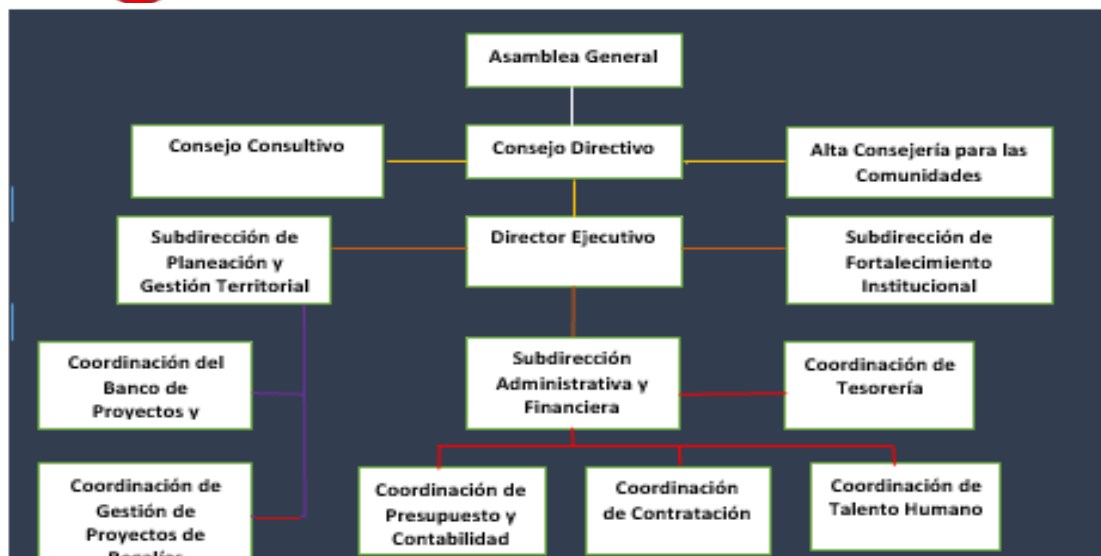


Ilustración 1: Estructura orgánica y administrativa de LA GUAJIRA ZONA SUR

LA GUAJIRA ZONA SUR contará con los siguientes niveles organizacionales:

Nivel Directivo

- Asamblea General, integrado por los Alcaldes de los municipios asociados.
- Consejo Directivo, integrado por Presidente, Vicepresidente y un Coordinador de Desarrollo Regional (tres (3) miembros elegidos por la Asamblea General).
- Consejo Consultivo conformado por los Secretarios de Planeación de los municipios asociados.
- Alta consejería para las comunidades, constituido por los presidentes de los Consejos Territoriales de Planeación de los municipios asociados.
- Presidencia, a cargo de un/a Presidente/a.
- Dirección Ejecutiva: a cargo de un/a director/a ejecutivo/a.

Nivel Coordinador



- Subdirección de Planeación y Gestión Territorial.
- Subdirección de Fortalecimiento Institucional.
- Subdirección Administrativa y Financiera.

Nivel Operativo

- Coordinación de Presupuesto y Contabilidad.
- Coordinación de Contratación
- Coordinación de Talento Humano
- Coordinación de Tesorería
- Coordinación del Banco de Programas y Proyectos de Inversión
- Coordinación de Proyectos de Regalías

3. NORMATIVIDAD ASOCIADA

Para la formulación y diseño del Plan Institucional De Capacitaciones de La ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL SUR-SUR DE LA GUAJIRA “LA GUAJIRA ZONA SUR”, se tiene como marco de referencia conceptual y normativo los siguientes fundamentos legales:

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECIFICA
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 garantía a la Capacitación y al Adiestramiento, como principios mínimos fundamentales que deberá tener en cuenta el Congreso, al expedir el estatuto del trabajo.
Ley 489 de 1998	Establece como uno de los fundamentos del Sistema de Desarrollo Administrativo, el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública "DAFP" en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública "ESAP".
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 6 capacitación para el mejor desempeño de sus funciones y actualizarse en el área donde las desarrolla.
Ley 909 de 2004, art. 36	Establece que la capacitación y formación de los empleados públicos está 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.
Ley 1064 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto Ley 1567 de 1998, (C. Const., Sent. C-1163, Sep. 6/2000. M.P. Fabio Morón Díaz).	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. El Fallo de la Corte Constitucional, declara exequible el literal g) del Artículo 6° del Decreto referido.
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 del DAFP y la ESAP	Por la cual se actualizan los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo, los cuales se encuentran en el documento "Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el desarrollo y la profesionalización del
Decreto Ley 894 de 2017, el cual modifica el literal g) del Artículo 6° del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización	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.



<p>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 /as 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." (C. Const., Sent. C-727, ago. 14/2017. M.P. Cristina Pardo Schlesinger, que declaró exequible el Artículo 1° del Decreto Ley 894/17)</p>	
<p>Circular 012 de 2017 del DAFP</p>	<p>Lineamientos sobre jornada laboral, Principio de Igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer. Las entidades deberán incluir en el Plan Institucional de Capacitación, programas de formación para garantizar la adecuada prevención, protección y atención a las mujeres, y para la prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquiera otra forma de violencia contra las mujeres, lo anterior en aplicación del Artículo 9 de la Ley 1257 de 2008.</p>
<p>Decreto 051 de 2018</p>	<p>Modifica el inciso tercero del Artículo 2.2.14.2.18 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedara así: "A las actividades de capacitación que se programen podrán ser invitados como conferencistas los directivos de las federaciones o confederaciones sindicales de</p>



	empleados públicos. Cuando la temática de las actividades de capacitación esté relacionada con los derechos de los trabajadores, serán invitados como conferencistas los directivos de las federaciones o confederaciones sindicales de empleados públicos cuyos sindicatos hagan presencia en la entidad"
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". Adiciona al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, varios artículos, tales como el "2.2.22.3.14 Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 6. Plan Institucional de Capacitación".
Decreto 815 de 2018	Por la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Resolución 0667 de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o proceso transversales de las entidades públicas. (Función Pública ha expedido la Resolución 667 de agosto de 2018, con base en lo señalado en el Decreto 1083 de 2015, que dispuso que el Departamento Administrativo de la Función Pública adoptaría el catálogo de normas de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.)
	Plan Nacional de formación y capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público 2020
	Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.
	Matriz de autodiagnóstico de Talento Humano (MIPG)

Tabla No. 1. Normatividad

4. DEFINICIONES



- **Empleo Público:** Por empleo se entiende 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.
- **Estrategias:** Se refiere a tácticas sobre cómo lograr los objetivos propuestos; por consiguiente, se refleja en planes, programas y proyectos, opciones o maneras elegidas por la entidad para utilizar sus recursos y dirigir los esfuerzos hacia el logro de los objetivos, considerando sus propias fortalezas, debilidades, las oportunidades y amenazas que caracterizan su entorno.
- **Capacitación:** Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- **Funciones y competencias laborales:** Con la expedición de la Ley 909 de 2004, se introduce el concepto de Competencias Laborales en la Administración Pública para desempeñar un empleo incluyendo los requisitos de estudios y experiencia, así como también las demás condiciones para el acceso al servicio público, las cuales deben ser coherentes con el contenido funcional del empleo.



- **Formación:** Adquirir habilidades, elevar el conocimiento, desarrollo de aptitudes en una persona.
- **Sistema de estímulos:** Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar social de los servidores públicos de la Asociación de Municipios del Sur “La Guajira Zona Sur” en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

5. IMPLEMENTACIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

5.1. Alcance Del PIC 2025

Los programas de capacitación y formación estarán orientados al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los servidores públicos, buscando niveles de excelencia, la intervención del clima laboral y las necesidades funcionales de los equipos de trabajo, propiciando el fortalecimiento permanente de la cultura del cambio, aplica para todos los Servidores Públicos de la Asociación de Municipios del Sur “La Guajira Zona Sur”. De conformidad con este criterio los contratistas no son beneficiarios de programas de capacitación, con exclusión de aquellos que se configuren como una instrucción que debe impartirse a todo el personal vinculado en la entidad, como lo es lo relacionado con el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Atendiendo lo anterior se procede a establecer el acceso a las actividades de capacitación de acuerdo con el tipo de vinculación, según la Circular 100-010 de 2014 del DAFP y lo dispuesto en la ley 1960 de 2019.

Carrera Administrativa y Libre Nombramiento y	Provisionales	Personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios
<ul style="list-style-type: none">➤ Capacitación Formal (De acuerdo con el Sistema de estímulos)➤ Educación para el trabajo y desarrollo humano.➤ Inducción y Reinducción.➤ Entrenamiento en el puesto de trabajo.➤ Temas transversales de interés para el desempeño.	<ul style="list-style-type: none">➤ Inducción y Reinducción. Entrenamiento en el puesto de trabajo.➤ Temas transversales de interés para el desempeño institucional. Capacitación formal, Educación para el trabajo y desarrollo humano. (Necesidades y presupuesto de la entidad).	<ul style="list-style-type: none">➤ Temas transversales de interés para el desempeño institucional. Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

5.2. Objetivo General PIC 2025

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los funcionarios en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2024, promoviendo así el desarrollo integral de los servidores.

5.3. Objetivos Específicos PIC 2025

- ✓ Identificar las necesidades de formación y capacitación que tienen los servidores públicos de la Asociación de Municipios del Sur, “La Guajira Zona Sur”, a través de las estrategias y herramientas dispuestas para tal fin.
- ✓ Fortalecer las competencias técnicas y comportamentales de los servidores públicos que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Asociación.



- ✓ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la Asociación.

6. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN PIC 2025

El plan institucional de capacitaciones de la Asociación de Municipios del Sur, “La Guajira Zona Sur”, inicia con la identificación de necesidades de capacitación de las dependencias y funcionarios de la entidad, continúa con la ejecución de los programas y proyectos de capacitación y finaliza con seguimiento y evaluación de cada capacitación impartida durante la vigencia; una vez identificadas las necesidades de cada área, se agruparon en los ejes temáticos según indicaciones del Departamento de la Función Pública en su Circular Externa No. 011 de 2017

Luego del diligenciamiento por parte de las direcciones con sus grupos de trabajo, estas son enviadas al responsable de Talento Humano o quien haga sus veces, quien se encargará de consolidar y realizar los filtros correspondientes, teniendo en cuenta la normatividad, impacto y presupuesto.

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La Asociación de Municipios del Sur, “La Guajira Zona Sur” a través del Plan Institucional de Capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, seguimiento y control de las actividades de formación capacitación



para los servidores de la entidad, por medio de la ampliación en conocimientos, competencias dando cumplimiento a la misión y la visión de la Asociación.

7.1. Programa de Inducción y Reinducción Institucional

En atención a lo dispuesto en la Ley 190 de 1995 (Artículo 64), Decreto Ley 1567 de 1998 (Artículos 7 y 8), así como en lo fijado en la Circular Externa N° 100- 010-2014 del 21 de noviembre de 2014 del DAFP, es necesario contemplar programas de Inducción y Reinducción, los cuales están inmersos en los Planes Institucionales de Capacitación. El programa de Inducción de la Asociación de Municipios del Sur, “La Guajira Zona Sur” 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 entidad.

Por lo anterior, el área de Talento Humano o quien haga sus veces trabajará en la iniciativa de tener un programa de 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 y sistemas implementados en la entidad.

El programa de Reinducción de la Asociación de Municipios del Sur “La Guajira Zona Sur” está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que lo ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad; el programa de Reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada año, 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.

La Entidad se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de conformidad con la actualización que deba realizar el programa de reinducción; para el presente año se realizará reinducción, toda vez que se hace necesario programar la misma.

7.2. Programa De Capacitaciones

El Plan Institucional de Capacitación PIC de la Asociación de Municipios del Sur “La Guajira Zona Sur” se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

La Asociación planea ofrecer capacitaciones a sus funcionarios en temas como:

Actualización de las tecnologías y de la información

- ✓ Optimización de procesos.
- ✓ Aplicativos de Software (aplicativos institucionales) Gestión base de datos.
- ✓ Informática: actualización (Microsoft Office Excel Avanzado, PowerPoint).

Clima organizacional

- ✓ Estrategias de Liderazgo y Trabajo en Equipo.
- ✓ Relaciones interpersonales.
- ✓ Atención al cliente.
- ✓ Riesgos profesionales (Salud Ocupacional).
- ✓ Preparación y atención de emergencias. Gestión en la prevención de enfermedades profesionales.



- ✓ Promoción y prevención en salud-fomento de estilos de vida y trabajo saludable.

Función pública

- ✓ Contratación Estatal.
- ✓ Reforma Tributaria.
- ✓ Información Exógena
- ✓ Manejo Presupuestal.
- ✓ Inducción y Reinducción a los empleados.

Administrativa

- ✓ Formulación y evaluación de proyectos.
- ✓ Ley General de Archivo
- ✓ Ficha MGA
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)
- ✓ Las requeridas en el momento

Y demás propuestos por la planta global de la Asociación

7.3. Ejecución Del Plan Institucional De Capacitación PIC 2025

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 2025 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida. En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos, el profesional asignado al área de Talento Humano trabajará directamente



con el servidor de enlace asignado por el área para la ejecución del proyecto y seguimiento al mismo.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación de conformidad con el procedimiento establecido; es importante anotar que el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

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

- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC por parte de la Dirección General.
- Ejecución del PIC 2025
- Evaluación y seguimiento del PIC 2024.

7.3.1. Red Institucional de Capacitación:

En el Plan Institucional de Capacitación 2025 de La Asociación de Municipios del Sur-Sur de la Guajira “LA GUAJIRA ZONA SUR” 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
- Contaduría General de la Nación



- Gobierno en Línea
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Educación
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF
- Ministerio de Transporte
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP -
- Archivo General de la Nación - AGN
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD
- Gobernación de La Guajira.
- Otras Alcaldías del Departamento de La Guajira.

7.3.2. Seguimiento a Capacitaciones

Toda solicitud de capacitación debe ser avalada y verificada su necesidad, evaluando el aprovechamiento y conveniencia que esta tendrá en el desempeño de las funciones administrativas que forman parte integral del cargo del funcionario; deberán ser respaldadas por el control de asistencia, memorias o registro fotográfico.

Las capacitaciones a las que se envía los funcionarios fuera de la jurisdicción territorial del municipio de el Molino deberán ser soportados con los certificados de asistencia al evento por parte de la institución que realiza la capacitación.

Los conocimientos adquiridos deberán ponerse en práctica durante el desempeño de sus funciones y si es el caso socializarlo a los funcionarios que les compete; toda vez



que la planta global de la Asociación debe estar encaminada hacia una misma dirección.

8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN AL PIC 2025

La evaluación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2025 se realizará de acuerdo con los indicadores planteados a continuación:

INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR	FRECUENCIA	TIPO
Participación de los funcionarios en las capacitaciones	No. de funcionarios capacitados/Total de funcionarios programados para capacitación*100	Semestral	Eficacia (Cobertura)
Capacitaciones desarrolladas	N.º de capacitaciones desarrolladas/Total de capacitaciones programadas*100	Semestral	Efectividad
Alianzas estratégicas logradas	No. De instituciones aliadas al plan institucional de capacitación	Semestral	Eficacia (Cobertura)

ANEXO 1. Cronograma de Capacitaciones ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS “LA GUAJIRA ZONA SUR”

CRONOGRAMA PIC 2025												
CAPACITACIONES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC



Actualización de las tecnologías y de la información			X									
Aplicativos de Software (aplicativos institucionales) Gestión base de datos.		X										
Informática: actualización (Microsoft Office Excel Avanzado, PowerPoint).			X									
Clima organizacional												
Estrategias de Liderazgo y Trabajo en Equipo.			X									
Relaciones interpersonales			X									
Atención al cliente												
Riesgos profesionales (Salud Ocupacional).			X									
Preparación y atención de emergencias. Gestión en la prevención de enfermedades profesionales.				X								
Promoción y prevención en salud-fomento de estilos de vida y trabajo saludable.				X								
Función pública					X							
Contratación Estatal					X							
Reforma Tributaria					X							
Información Exógena					X							
Manejo Presupuestal					X							
Inducción y Reinducción a los empleados.					X							
Administrativa												
Formulación y evaluación de proyectos			X									
Ley General de Archivos			X									



Ficha MGA			X										
Modelo Integrado de Planeación y Gestión			X										

Dado en el Molino-La Guajira, el 27 de Enero de 2025.

RAFAEL AUGUSTO SOTO OÑATE
Director Ejecutivo