

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ALCALDÍA DE DOSQUEBRADAS

2023

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
2. MARCO NORMATIVO	5
3. OBJETIVOS.....	6
4. LINEAMIENTOS Y CONCEPTOS	7
5. EJES TEMÁTICOS.....	9
6. RESULTADO DE INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-2022	12
7. FASES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-2023	13
8. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC 2023	13
9. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	27
10. RESPONSABLES.....	29
11. PROYECTOS DE APRENDIZAJES.....	31
12. PRESUPUESTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023.....	32
13. PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.....	32
14. DIVULGACIÓN	32
15. EJECUCIÓN	33
16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTOS	33
17. METAS	34
18. INDUCCIÓN	34
19. RE-INDUCCIÓN	40
20. CRONOGRAMA GENERAL DE LAS CAPACITACIONES.....	41

Índice Gráficas

Gráfica 1 dependencia a la cual pertenece	14
Gráfica 2:A cuántas capacitaciones asistió	15
Gráfica 3:Cuál (es) de las siguientes competencias comunes	15
Gráfica 4:Cuál es el nivel del empleo que ocupa	16
Gráfica 5:Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico ASESOR.....	16

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Gráfica 6: Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico DIRECTIVO.....	17
Gráfica 7: Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico PROFESIONAL.....	17
Gráfica 8: Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico TÉCNICO.....	18
Gráfica 9: Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico ASISTENCIAL.....	18
Gráfica 10: Considera usted que, con las capacitaciones a las que asistió	19
Gráfica 11: Le interesaría ser parte de un Programa de Bilingüismo	19
Gráfica 12: Cómo califica las capacitaciones brindadas durante el 2022.....	20
Gráfica 13: Qué modalidad educativa es la de su preferencial	20
Gráfica 14: Qué sugerencias tiene para mejorar la calidad de las capacitaciones	21
Gráfica 15: En qué temáticas considera que se deberían enfocar las capacitaciones.....	21
Gráfica 16: En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023	22
Gráfica 17: En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023	22
Gráfica 18: En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023	23
Gráfica 19: En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023	23

Índice Tablas

Ilustración 1 Cumplimiento indicador capacitaciones	12
Ilustración 2 fases Plan Institucional de capacitación.....	13
Ilustración 3 Niveles de ingles oficiales	31
Ilustración 4: Cumplimiento de Plan de Capacitación	33
Ilustración 5: Listado de Certificados a entregar	35
Ilustración 6: Listado de actas a entregar.....	35
Ilustración 7: Cronograma de capacitaciones.....	42

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

INTRODUCCIÓN

La capacitación de los empleados al servicio del estado tiene un papel importante en la cultura organizacional, debido a esto se hace necesario que las entidades busquen mejorar el nivel de integridad, eficiencia y efectividad, por lo que es necesario desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades de los funcionarios, ya que estos a través de sus procesos responden a los retos que enfrenta el estado.

Como es de nuestro conocimiento el Decreto 1083 de 2015, dispone que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC, por lo tanto, la Alcaldía Dosquebradas, busca fortalecer las diferentes competencias y habilidades de los funcionarios públicos por medio de capacitaciones, o programas los cuales contiene el PIC 2023.

El Plan Institucional de Capacitación permite a las entidades integrar las técnicas y herramientas pedagógicas y virtuales pues flexibiliza el modo de hacer las cosas en la entidad y estimula la innovación contribuyendo así a un mejor desempeño.

La Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, actualizo los lineamientos en referente al Plan de Capacitación y Formación de los funcionarios Públicos, brindando así herramientas para integrarlo al nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión, los programas brindados por la entidad responden a las necesidades de aprendizajes solicitados y diagnosticados, analizando la encuesta remitida y aplicada por medio virtual a los servidores públicos de la entidad, los requisitos del autodiagnóstico de la gestión estratégica de Talento Humano en el marco del Modelo Integrado de Planeación y gestión, los requerimientos de los Gerentes públicos, de las diferentes Secretarías que hicieron llegar sus necesidades.

Igualmente, en el Plan de Capacitación Institucional se incluyen los temas de Inducción y reinducción.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

2. MARCO NORMATIVO

- **Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art.34 numeral 40**, los cuales establecen derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de septiembre 23 del 2004**, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1064 de 2006**, Por el cual se dictan normas para el apoyo y el 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 5 de agosto del 1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- **Decreto 648 de 2017**, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, reglamento Único del Sector de la Función Pública.
- **Ley 1960 de junio 27 de 2019**. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- **Decreto 049 del 15 de marzo de 2019**: Por el cual se crea el Comité de Gestión y Desempeño para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Municipio de Dosquebradas.
- **Resolución 390 del 03 de mayo de 2017**. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- **Sentencia C-527/17** expediente RDL -027.

Además de la normatividad socializada, existen una serie de documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

- Ley 443/98 y sus decretos reglamentarios, consagrados referentes a capacitación, establecidos en la Ley 909/04 y sus Decretos reglamentarios, decisión que actualmente tiene vigencia, en el que se referencia la expresa prohibición de financiar cualquier tipo de capacitación a contratistas.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias 2020- 2030.
- Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2018-2022, pacto por Colombia, pacto por la equidad.
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC-2021, La guía metodológica tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

Contribuir al desarrollo de las capacidades individuales y colectivas de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Dosquebradas, con el fin de fortalecer así, actitudes y habilidades, aportando al desarrollo de los procesos y mejorando las competencias laborales.

3.2 Objetivos Específicos

- Implementar conceptos y ejes temáticos con base a la guía de formulación de planes de capacitaciones en el marco de planeación estratégica de talento humano.
- Clasificar las necesidades de capacitación identificadas y articularlas dentro del plan institucional de capacitación para desarrollarlas durante la vigencia.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

4. LINEAMIENTOS Y CONCEPTOS

- **Capacitación no formal**

“Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

En relación al Plan Nacional de Formación y Capacitación, esta se denomina como “El conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de Incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y alcumplimiento de la misión de las entidades”.

- **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; la cual se denomina educación formalizada. La cual se regula por el sistema de estímulos que tenga definida la entidad. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

- **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano**

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

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

- **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 en corto plazo, en el que se definen las 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 es inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP), y es realizada por el jefe inmediato del funcionario, o a quien este delegue.

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

- **Competencias Laborales**

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017)

- **Profesionalización del Servidor Público**

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento o y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).}

- **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.

5. EJES TEMÁTICOS

El sector Función Pública plantea un novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua, estas temáticas están marcadas en cuatro ejes permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

En la siguiente grafica se visualizan los cuatro ejes priorizados por la función pública.

Imagen 1: Ejes temáticos de la función pública



Tomado de Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017

5.1. Eje 1: Gestión del Conocimiento e Innovación

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

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

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

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

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

5.2. 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.

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

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

5.3. 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.

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

5.4. Eje 4. Probidad y Ética en 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

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

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

6. RESULTADO DE INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-2022

El plan de capacitación 2022, se midió por medio del porcentaje propuesto para la vigencia a través del indicador “cumplimiento del plan de capacitaciones”, en el que se tenía como meta el 58,82%; para lo cual se obtuvo un resultado de 93,33%.

Imagen 2 Cumplimiento de plan de capacitación

Ilustración 1 Cumplimiento indicador capacitaciones

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN		
	SUBPROCESO: NIA		
	MEDICIÓN DE INDICADORES		
		VERSIÓN 03	
Nombre del indicador	CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES		Tipo de indicador
			EFICACIA
Objetivo del indicador			
MEDIR EL PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES			
Fórmula para su Cálculo	(Número de capacitaciones ejecutadas / número de capacitaciones gestionadas)*100	Unidad de medida	PORCENTAJE
Medición (resultado)	93,33333333	Periodo evaluado	SEMESTRAL (CON ACUMULADO ANUAL)
Rango de clasificación	BUENO > 58,82%	Responsable de la medición	ELIO FERNANDO RAMÍREZ -PROFESIONAL UNIVERSITARIO

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

7. FASES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-2023

El Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía de Dosquebradas se elabora siguiendo las siguientes fases, las cuales se llevan a cabo durante la vigencia.

Imagen 3: Fases Plan Institucional de capacitación -PIC -2023

Ilustración 2 fases Plan Institucional de capacitación

FECHAS TEMAS	nov-22	dic-22	ene-23	feb-23	mar-23	abr-23	may-23	jun-23	jul-23	ago-23	sep-23	oct-23	nov-23	dic-23
Diagnostico de necesidades capacitacion 2023	X													
Formulacion y aprobacion del PIC 2023		X	X											
Programacion del PIC 2023			X											
Ejecucion del PIC 2023				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Evaluacion del PIC 2023													X	
Analisis de acciones del PIC 2023													X	
diagnostico de necesidades 2023													X	
Formulacion actividades para capacitacion 2023														X

8. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC 2023

8.1 Principios Rectores de Capacitación

El Plan Institucional de la Alcaldía de Dosquebradas debe basarse en los principios estipulados en el Decreto Ley 1567 de 1998 y demás actos administrativos y guías emanados por el ente rector de la Función Pública.

8.2 Diagnostico de necesidades de capacitaciones

Para la elaboración de las necesidades de capacitación de la Alcaldía de Dosquebradas se tuvo en cuenta la encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad durante el mes de noviembre del 2022; la cual fue elaborada y adaptada según los lineamientos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Pública en la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC - abril 2021”.

Adicional a esto se tuvo en cuenta los conocimientos básicos por niveles de desempeño establecido en el manual de funciones de la entidad

8.3 Análisis de la encuesta de capacitación

Para el proceso de la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, como primer paso se realizó estudio de la “guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC – Abril 2021 “ emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, donde dan lineamientos a seguir sobre las fases a tener en cuenta para la elaboración del PIC 2023.

En cuanto a la recolección de las necesidades de capacitación, se afianzó en las propuestas del DAFP en el cual proponen crear mesas de trabajo por dependencias o áreas y niveles, los cuales se encargarán de socializar el Plan Nacional de Formación y Capacitación, y la aplicación de la encuesta la cual debe ser aplicada por área y nivel jerárquico, es decir se diligenciará una encuesta por dependencia y nivel jerárquico.

Se definió como fecha de inicio para el diligenciamiento de la encuesta en la tercera semana del mes de noviembre del 2022, en el que a través del aplicativo SAIA, se socializó a los funcionarios un link de acceso al cuestionario que se encontraba para diligenciar por google forms, para responder a los diferentes ítems en relación a las necesidades y apreciaciones en capacitación.

La encuesta fue diligenciada de la siguiente manera por los funcionarios del Municipio.

Gráfica No 1 ¿Dependencia a la cual pertenece?

Gráfica 1 dependencia a la cual pertenece

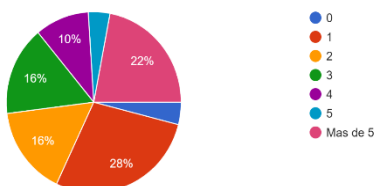


 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

La grafica No 1 corresponde a la distribución de los funcionarios en cada una de las secretarias y dependencias de la Administración Municipal de Dosquebradas, en la gráfica se evidencia que del total de funcionarios pertenecientes a la planta de personal (407), solo 50 de ellos respondieron la encuesta.

Gráfica No 2 ¿A cuántas capacitaciones asistió usted en el transcurso del año 2022?

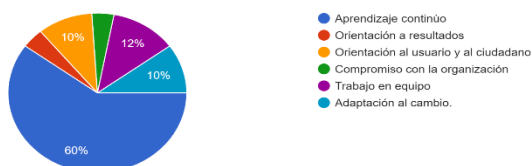
Gráfica 2:A cuántas capacitaciones asistió



En la gráfica No 2, se evidencia que de los 50 funcionarios que respondieron, el 4% correspondiente a 2 funcionarios no asistió a capacitaciones, el 28 % correspondiente a 14 funcionarios asistió solo a 1 capacitación, el 16% correspondiente a 2 funcionarios asistió a 2 capacitaciones, el 16% correspondiente a 8 funcionarios asistió a 3 capacitaciones, el 10% correspondiente a 5 funcionarios asistió a 4 capacitaciones, el 4% correspondiente a 2 funcionarios asistió a 4 capacitaciones y el 22% correspondiente a 11 funcionarios asistió a más de 5 capacitaciones.

Gráfica No 3 ¿Cuál (es) de las siguientes competencias comunes, considera que mejoró con las capacitaciones a las que asistió durante el año 2022?

Gráfica 3:Cuál (es) de las siguientes competencias comunes



 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

En la gráfica No 3, los funcionarios que respondieron la encuesta indican que las competencias que mejoraron por medio de las capacitaciones fueron en un 60% correspondiente a 30 funcionarios el aprendizaje continuo, el 12 % correspondiente a 6 funcionarios el trabajo en equipo, el 10% correspondiente a 5 funcionarios la orientación al usuario y el ciudadano, otro 10% perteneciente a 5 funcionarios la adaptación al cambio, un 4% correspondiente a 2 funcionarios la orientación a resultados y un 4% correspondiente a 2 funcionarios el compromiso con la organización.

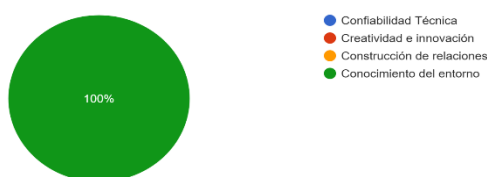
Gráfica No 4 ¿Cuál es el nivel del empleo que ocupa actualmente?

Gráfica 4: Cuál es el nivel del empleo que ocupa



Gráfica No 5 ¿Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico ASESOR ha fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2022 por la Administración Municipal?

Gráfica 5: ¿Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico ASESOR

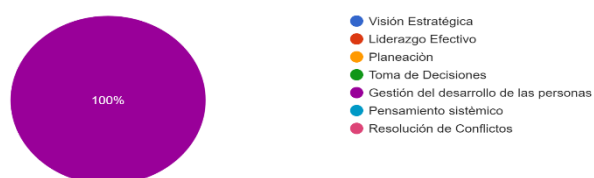


De los funcionarios que hacen parte de la planta de personal en el nivel asesor, un (1) funcionario respondió que ha fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2022, competencias comportamentales como: EL CONOCIMIENTO DEL ENTORNO.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Gráfica No 6 ¿Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico DIRECTIVO ha fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2022 por la Administración Municipal?

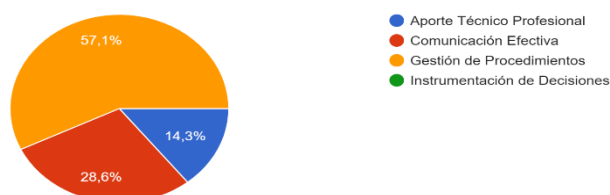
Gráfica 6: Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico DIRECTIVO



De los funcionarios que hacen parte de la planta de personal en el nivel Directivo, un (1) funcionario respondió que ha fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2022, competencias comportamentales como: la gestión del desarrollo de las personas.

Gráfica No 7 ¿Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico PROFESIONAL ha fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2022 por la Administración Municipal?

Gráfica 7: ¿Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico PROFESIONAL



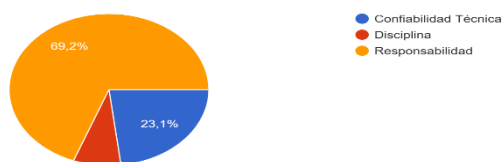
De los funcionarios que hacen parte de la planta de personal en el nivel PROFESIONAL, 21 funcionarios respondieron la encuesta e indicaron que han fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2022, competencias comportamentales de su nivel jerárquico profesional en los siguientes porcentajes: el 57% correspondiente a 12 funcionarios la gestión de procedimientos, el 28% correspondiente a 6 funcionarios la

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

comunicación efectiva y el 14% correspondiente a 3 funcionarios el aporte técnico profesional.

Gráfica No 8 ¿Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico TÉCNICO ha fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2022 por la Administración Municipal?

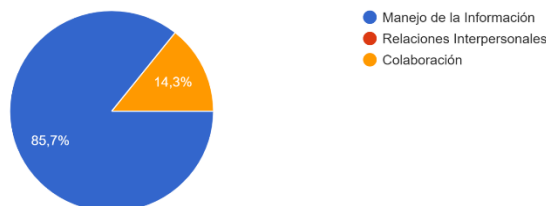
Gráfica 8: ¿Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico TÉCNICO



De los funcionarios que hacen parte de la planta de personal en el nivel TECNICO, 13 funcionarios respondieron la encuesta indicando que han fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2022, competencias comportamentales de su nivel jerárquico técnico en los siguientes porcentajes: el 69% correspondiente a 9 funcionarios la Confiabilidad Técnica, el 23% correspondiente a 3 funcionarios indicaron la Disciplina y el 7% correspondiente a 1 funcionario indicó la Responsabilidad.

Gráfica No 9 ¿Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico ASISTENCIAL ha fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2022 por la Administración Municipal?

Gráfica 9: ¿Qué competencias comportamentales de su nivel jerárquico ASISTENCIAL



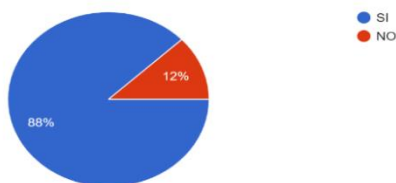
De los funcionarios que hacen parte de la planta de personal en el nivel ASISTENCIAL, 14 funcionarios respondieron la encuesta indicando que han fortalecido por medio de las

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

capacitaciones realizadas durante el 2022, competencias comportamentales de su nivel jerárquico ASISTENCIAL en los siguientes porcentajes: el 85,7% correspondiente a 12 funcionarios el manejo de la información, el 14,3% correspondiente a 2 funcionarios indicaron la colaboración.

Gráfica No 10 ¿Considera usted que, con las capacitaciones a las que asistió, ofrecidas por la Administración Municipal en el 2022 logró mejorar el desempeño de sus funciones?

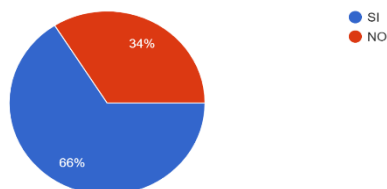
Gráfica 10: Considera usted que, con las capacitaciones a las que asistió



En la gráfica No 10, donde 50 funcionarios de los pertenecientes a la planta de personal, respondieron la encuesta el 88% correspondiente a 44 funcionarios indicaron que SI consideran que las capacitaciones ofrecidas por la Administración Municipal en el 2022 lograron mejorar el desempeño de las funciones y el 12% correspondiente a 6 funcionarios indicaron que NO lograron por medio de las capacitaciones ofrecidas mejorar el desempeño de sus funciones.

Gráfica No 11 ¿Le interesaría ser parte de un Programa de Bilingüismo en la Administración Municipal?

Gráfica 11; Le interesaría ser parte de un Programa de Bilingüismo



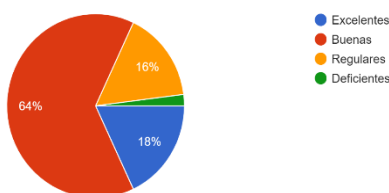
En la gráfica No 11, el 66% correspondiente a 33 funcionarios respondió que, SI le gustaría hacer parte de un programa de bilingüismo y el 34% correspondiente a 17 funcionarios indicó que NO le gustaría hacer parte de un programa de bilingüismo en la Administración Municipal, para

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

un total de 50 funcionarios de personal que respondieron la encuesta y que pertenecen a la planta de personal integrada.

Gráfica No 12 ¿Cómo califica las capacitaciones brindadas durante el 2022 por la administración municipal?

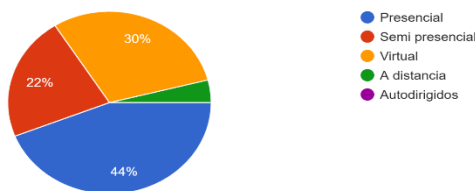
Gráfica 12: Cómo califica las capacitaciones brindadas durante el 2022



En la gráfica No 12, el 64% correspondiente a 32 funcionarios calificaron las capacitaciones brindadas en el 2022 por la Administración Municipal como BUENAS, el 18% correspondiente a 9 funcionarios las calificaron como EXCELENTES, el 16 % correspondientes a 8 funcionarios las calificaron como REGULARES y el 2% correspondiente a 1 funcionario las califico como DEFICIENTES, en total respondieron 50 funcionarios de los 40 que hacen parte de la planta de personal.

Gráfica No 13 ¿Qué modalidad educativa es la de su preferencial?

Gráfica 13: Qué modalidad educativa es la de su preferencial



En la gráfica 13, el 44% correspondiente a 22 funcionarios indica que la modalidad educativa de su preferencia es la presencial, el 30% correspondiente a 15 funcionarios indica que prefiere virtual, el 22% correspondiente a 11 funcionarios indicó que prefieren la modalidad educativa semipresencial y el 4% correspondiente a 2 funcionarios indicaron que prefieren a distancia, en total respondieron 50 funcionarios de 40 que pertenecen a la planta de funcionarios de la Administración Municipal de Dosquebradas.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Gráfica No 14 ¿Qué sugerencias tiene para mejorar la calidad de las capacitaciones?

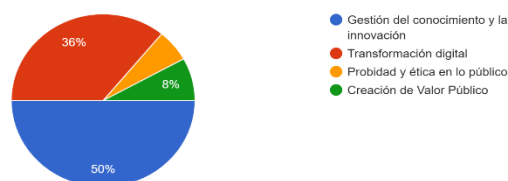
Gráfica 14: Qué sugerencias tiene para mejorar la calidad de las capacitaciones



En la gráfica No 14, se muestra la respuesta de 50 funcionarios donde indicaron en los siguientes porcentajes las sugerencias para mejorar la calidad de las capacitaciones así: un 60% correspondiente a 30 funcionarios sugirió ofertas educativas de diferentes instituciones públicas y privadas, el 28% correspondiente a 14 funcionarios indicaron que se debía mejorar en logística y el 12% correspondiente a 6 funcionarios sugirieron que se debía mejorar en personal idóneo para mejorar la calidad de las capacitaciones.

Gráfica No 15 ¿En qué temáticas considera que se deberían enfocar las capacitaciones durante el año 2023?

Gráfica 15: En qué temáticas considera que se deberían enfocar las capacitaciones



En la gráfica 15, se observa que 50 funcionarios de los 40.... Que pertenecen a la planta de personal respondieron en los siguientes porcentajes: el 50% correspondiente a 25 funcionarios consideran que para el 2023 se deberían enfocar las capacitaciones en gestión del conocimiento y la innovación, el 36% correspondiente a 18 funcionarios consideran que se debe enfocar las capacitaciones en transformación digital, el 8% correspondiente a 4 funcionarios consideran que se deben enfocar en la creación de valor público.

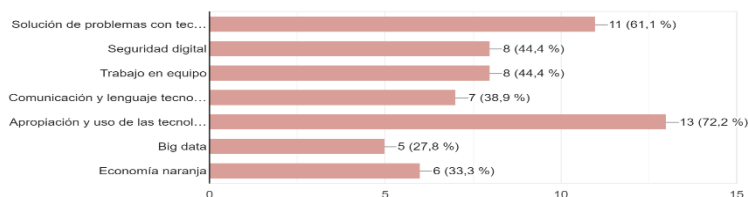
 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Gestión del Conocimiento e Innovación

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes y servicios de la entidad con mayor eficiencia.

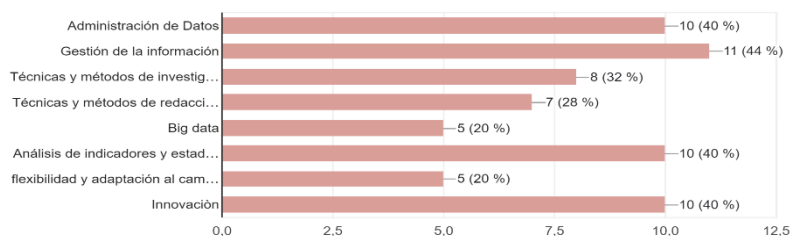
Gráfica No 16 ¿En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023, para desarrollar de manera más efectiva sus labores?

Gráfica 16: En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023



Gráfica No 17 ¿En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023, para desarrollar de manera más efectiva sus labores?

Gráfica 17: En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023



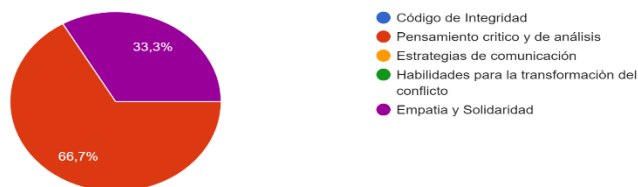
Transformación Digital

Es el proceso por el cual las entidades reorganizan sus métodos de trabajos y estrategias en general para obtener mayores beneficios.

Gráfica No 18 ¿En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023, para desarrollar de manera más efectiva sus labores?

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Gráfica 18: En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023

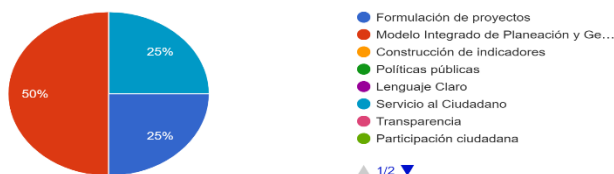


Probidad y Ética en lo Público

Cada Servidor público actúa según los valores inmersos en el Código de integridad de la entidad y reflejan en su actuar cotidiano incidirá positivamente en la confianza de los ciudadanos con el estado.

Gráfica No 19 ¿En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023, para desarrollar de manera más efectiva sus labores?

Gráfica 19: En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023



Creación de Valor Público

Se orienta a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones genere satisfacción al ciudadano y se genere confianza en la relación estado – ciudadano.

Pregunta No 20 ¿En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2023, para desarrollar de manera más efectiva sus labores?

- Trabajo en equipo
- Saia; mipg; procesos y procedimientos, gestión documental
- Bases de datos, sentido de pertenencia, trabajo en equipo
- Funciones de supervisión- pensión y cesantías- mejoramiento continuo

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

- Excel avanzado, trabajo en equipo, motivación, plataformas institucionales
- Atención al ciudadano
- Conocimiento sobre las funciones de las subdependencias y Atención al ciudadano.
- Ley 1310 de 200
- Excel y Finanzas públicas,
- Control Interno, Auditorías Internas y Riesgos/controles
- Simplificación de informes, indicadores y subindicadores de procesos, estandarización y/o lineamientos del área
- Procedimientos actualizados del nuevo Estatuto Tributario Nacional
- Tecnológicas
- Primeros auxilios psicológicos
- Gestión Ambiental para la protección de nuestro entorno -
- trabajo en equipo, tics
- Auditoría interna de Calidad, indicadores y redacción de textos y accesibilidad web
- Actualización normativa en seguridad social
- Control de documentos, archivo, atención al ciudadano, capacitación personal en su parte misional
- Gestión documental - Ofimática en general -archivo
- Empleo público, manejo de información estadística, código disciplinario.
- Aprendizaje continuo y adaptación al cambio
- Gestión del conocimiento
- gestión de contratación, Secop II - SIA observa y gestión de calidad
- Informática, tributaria
- Gestión Documental - Formulación de Indicadores - Orden y Aseo
- Inventario vial - interventoría de obras - datos geográficos.

8.4 Conocimientos Básicos por Niveles de Desempeño

Para realizar el diagnóstico del Plan de Capacitación de la Administración de Dosquebradas, se tuvieron en cuenta los conocimientos básicos y esenciales establecidos para los diferentes niveles según el Manual de Funciones vigente los cuales están establecidos de la siguiente manera.

8.4.1 Conocimientos aplicables a todos los funcionarios de la entidad

- Manejo de las emociones en el ambiente laboral
- Clima laboral
- Comunicación asertiva laboral

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

- Respeto entre compañeros de trabajo
- Ley 1581 Protección de los datos personales de los usuarios (Habeas Data).
- Gestión documental, incluyendo el archivo digital
- Ley 1712 Transparencia Pública
- Atención al Ciudadano y Atención Preferencial
- Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo
- Decreto Ley 019 Anti tramites y SUIT
- Identificación de los riesgos de corrupción y acciones administrativos
- Temas Contractuales (incluyendo Estudios previos, Estudios del Sector, Supervisión
- Política del Daño Antijurídico (Decisión Comité de Conciliación)
- Ley de Transparencia y acceso a la información publica
- Derechos Humanos
- Mecanismos alternativos de Solución de conflictos
- Supervisión contractual que incluya el papel desde las etapas precontractuales, el papel del Comité de Evaluación Técnica y las funciones con base en la Ley 1474 y el Manual de Contractual (Estudios previos, Estudios del sector, Tipos de contratación, sus diferencias, características y requisitos)
- Supervisión de Contratos (elementos a tener en cuenta antes del acta de inicio, liquidación de contratos, suspensión, reinicio de contratos, procedimiento para declarar el incumplimiento, límites de la supervisión, pólizas, etc.)
- Ordenamiento territorial (Conceptos Básicos, ¿Qué es?, ¿Quién fórmula, ¿Qué debe de contener?, Etc.?
- Gestión Documental (Archivo)
- Primeros Auxilios
- Actitud de servicio (Servicio al cliente interno y externo, atención al cliente)
- Inteligencia Emocional (Manejo del Estrés Manejo de las emociones)
- Seguridad y salud en el trabajo
- Derechos de petición (Ley 1755) y Acciones constitucionales (Tutelas, Acciones Populares, Acciones de Grupo, Acción de Cumplimiento)
- Planes de Acción, (¿Qué es, ¿Cómo se formula, ¿Cómo se formula, como se hace el seguimiento y su evaluación?
- Presupuesto Público y Participativo (Ley 1757 de 2015, POAI, Plan Anual de Adquisiciones)
- Participación Ciudadana
- Estructura orgánica del Municipio de Dosquebradas (Funciones, Tramites, y competencias de las diferentes dependencias de la administración Municipal)
- Régimen Disciplinario de Servidor Público (Régimen de inhabilidades, incompatibilidades, insubsistencias, proceso disciplinario)

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

- Auditoría Interna (ISO 9001/ 2015)
- Ley general de archivo
- Servicio al cliente.
- Herramientas ofimáticas.
- Planeación estratégica.

8.4.2 Conocimientos aplicables a nivel directivo

- Gestión pública integral
- Administración de recursos humanos
- Planeación Estratégica (Plan de desarrollo municipal, planes de acción, POA, plan indicativo, entre otros)
- Técnicas de comunicación
- Código de procedimiento administrativo y del contencioso administrativo
- Organización del Estado Colombiano y formas organizativas del Estado a nivel territorial
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Planeación estratégica
- Dirección y gestión de proyecto

8.4.3. Conocimientos aplicables a nivel director

- Gestión pública integral
- Administración de recursos humanos
- Creatividad para la solución de conflictos laborales
- Técnicas de comunicación
- Código de procedimiento administrativo y del contencioso administrativo
- Organización del Estado Colombiano y formas organizativas del Estado a nivel territorial.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Planeación estratégica
- Dirección y gestión de proyectos

8.4.4. Conocimientos aplicables a nivel profesional, técnico y asistencial

- Políticas públicas
- Plan de desarrollo
- Contratación Estatal

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

9. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El plan institucional de capacitación está dirigido a los servidores públicos de Carrera Administrativa (incluyendo periodo de prueba), Provisionales y de Libre Nombramiento y Remoción, conforme a la normatividad vigente, priorización de vinculación y alcances presupuestales.

Teniendo en cuenta la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, sobre la “Profesionalización del servicio Público”, los servidores públicos independientemente del proceso de capacitación que adelante la Entidad, deben participar en las mismas.

En todo caso para la formación como: seminario, taller, congreso, diplomado, entre otros, se priorizará al personal con derechos de carrera administrativa seguido del personal de LNR, y continuando con los funcionarios de provisionalidad (para este último, siempre y cuando no genere gastos en el recurso asignado).

Cabe resaltar que, aunque se plantea el principio de profesionalización de la planta de personal, se priorizará a los que tienen vinculación en carrera administrativa; toda vez que debe administrar y conservar el rubro presupuestal, a dicha población objeto; lo cual es reafirmado por el DAFP y la ESAP, quienes han conceptualizado frente a esta temática, con base a la normatividad vigente.

Por lo tanto, en cuanto a la situación en que no exista el presupuesto suficiente o una vez estudiados los postulantes o candidatos para capacitación (en el que se Prioriza al personal de carrera administrativa); y no alcance los recursos para los demás funcionarios que tengan otra figura de vinculación, estos grupos solo podrán participar en temas inducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, formación (cursos, seminarios, diplomados u otros) que no generen costos a la administración.

Por lo tanto, cuando se trate de brindar capacitación a personal que no tenga la vinculación en carrera administrativa, se tendrá en cuenta la normatividad vigente y se cumplirán las actuales disposiciones, conceptos y sentencias que se citen al respecto.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

9.1 Participación en el Proceso de Formación

El personal que labora en la Alcaldía de Dosquebradas tendrá las siguientes participaciones de formación, los cuales debe culminar los mismos a satisfacción sin dilación o demora, para lo cual en el caso que no cumpla los tiempos estipulados de plazo en la realización, se reportará a la Oficina Asesora de Control Interno Disciplinario, para las acciones correspondientes a las funciones de dicha área.

Igualmente, en caso de que alguna actividad de capacitación sea de carácter obligatoria, se informará con antelación con el propósito de que el funcionario se programe para el mismo y organice su distribución de actividades.

9.1.1 Carrera administrativa, Libre nombramiento y remoción y Provisionales

El personal con la presente vinculación podrá acceder a la siguiente formación, siempre y cuando se priorice al personal carrera y existan los recursos suficientes para dar cobertura a los funcionarios con otras figuras que hacen parte en la planta de personal:

- Capacitación formal (con base a la normatividad vigente)
- Educación para el trabajo y el desarrollo humano
- Inducción y/o Reinducción
- Temas transversales de interés para el desempeño institucional
- Temas específicos para personal LNR o Gerencia Publica (los cuales son de estricto cumplimiento)
- Educación Informal.

9.1.2 Personas en calidad de prestación de servicios (contratistas) y estudiantes en práctica, etapa productiva, pasantía o consultorio jurídico.

El personal con la presente vinculación podrá acceder a la siguiente formación, siempre y cuando se priorice al personal carrera y existan los recursos suficientes para dar cobertura a los funcionarios con otras figuras que hacen parte en la planta de personal:

- Inducción (Está inducción tendrá vigencia por el año en curso, es decir que, al iniciar el contrato en la vigencia del 2023, debe presentar estos soportes de cumplimiento).
- Temas transversales de interés para el desempeño institucional

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

- Educación Informal.

10. RESPONSABLES

La Secretaría de Asuntos Administrativos a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, se encarga de la formulación, ejecución y evaluación del programa de bienestar social e incentivos del Municipio de Dosquebradas.

La Comisión de Personal tiene colaboración frente a la socialización, participación en la elaboración y promulgación de propuestas en la construcción y avances del Programa de Bienestar Social para la vigencia del año 2023.

El comité Institucional de Gestión y Desempeño se encarga de su aprobación.

10.1 Responsabilidad de Otras Dependencias

Es de responsabilidad de las demás Secretarías, Direcciones, Jefaturas, Oficinas Asesoras, que cuando sean ellos, quienes a su discreción y propia logística y administración gestionen, creen o programen un curso, diplomado, seminario, etc.; deben informar sobre el mismo, a la Dirección de Talento Humano, para su autorización como parte de la integración de los procesos de formación del personal que labora o presta sus servicios en la administración municipal.

Por lo que toda capacitación (seminario, taller, congreso, curso, diplomado, etc.), que sea gestionado, programado o realizado por áreas que no corresponden a Talento Humano (en cuanto a sus referentes de Capacitaciones); la Dirección Administrativa de Talento Humano, NO asume responsabilidad alguna en auditoria, control, medición, recolección de soportes o evidencias de cumplimiento, pues al desconocer las actividades realizadas sin su conocimiento o aval, no se pueden realizar observaciones, ajustes o recomendaciones.

Lo que significa que las áreas o dependencias que realizan la misma, asumen la total responsabilidad de recolección de información pertinente, realización de la misma, análisis de las evidencias de cumplimiento, seguimiento, control y presentación de elementos para auditoría.

Así mismo las áreas en caso de gestionar, promocionar, realizar o exigir cumplimiento para una actividad de capacitación propia de sus procesos, deben informar al email de capacitaciones@dosquebradadas.gov.co, sobre el propósito de la misma, y suministrando los siguientes datos:

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

- Nombre de la capacitación.
- Entidad, área o nombre de la persona que lo realizará
- Justificación que explique la razón por la cual se debe realizar el mismo.
- Aclarar si es para personal en carrera administrativa, LNR, contratista o a todos.
- En caso de ser una actividad obligatoria, justificar la misma.
- Definir cuál va a ser el método de control sobre las personas que realizarán la actividad (es decir fotos, listado de asistencia, certificado, etc.).
- Definir que soportes entregarán al área de capacitaciones de la Dirección de Talento Humano, los soportes de cumplimiento o de realización de la actividad, así como una fecha para la misma; estos soportes solo se recibirán en formato PDF.
- Definir la fecha y hora en que se realizará la actividad; en caso de reprogramarse informar a capacitaciones de la Dirección de Talento Humano, la razón de la misma y el nuevo periodo de la realización
- Definir el nombre, cargo y dependencia del enlace de capacitación o gestión del conocimiento del área solicitante.
- Definir el área responsable de la capacitación y su referente.

Una vez que la Dirección de Talento Humano y sus designados como referentes de capacitaciones, den visto bueno frente al tema de capacitaciones; el área solicitante podrá realizar la actividad, en el cual tendrá 8 días hábiles para entregar los siguientes soportes:

- Presentar soporte de la gestión de comunicación o socialización de la capacitación, dirigida a la población objeto; la cual debe ser con la Oficina Asesora de Prensa o con TIC.
- Suministrar copia de los soportes de asistencia o fotos o certificados generados en la actividad.

10.2 Horarios Autorizados Para los Procesos de Capacitación

Se pretenderá en lo posible que los talleres que tienen un horario o fecha específica se realicen a primera hora de la mañana o de la tarde de la jornada laboral definida en la vigencia correspondiente.

Cabe anotar que cuando se trate de talleres virtuales, en los cuales el tiempo es auto administrado por el mismo participante, la designación del horario es

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

programado por la persona “en formación” y de su jefe inmediato. De igual manera cuando se trate de procesos formativos a través de otras entidades o que no sea posible su ajuste a una hora específica para el personal de la alcaldía de Dosquebradas, se conservará el horario que sea instruido por dichas entidades o sectores participantes y le jefe inmediato concertará con su equipo de trabajo alternativas para conservar un adecuado ambiente de trabajo y descanso.

11. PROYECTOS DE APRENDIZAJES

Los siguientes temas son los definidos como proyecto de aprendizaje, el cual tiene como propósito fortalecer las capacidades profesionales en cuanto los temas inherentes Y el fortalecimiento del bilingüismo.

11.1. Cursos de Ingles en la Entidad – (Bilingüismo)

Se continuará con el proceso de capacitación en segundo idioma, teniendo en cuenta los propósitos del bilingüismo, que apunta a los estándares de cumplimiento de MIPG.

Para el cual se establecerá con el SENA, Punto Vive Digital u otra entidad que pueda brindar esta formación, y se solicitará que en lo posible se certifique bajo alguna de estas acreditaciones, en caso de que sea el idioma del inglés (en caso que sea otro idioma, se requerirá la normatividad vigente para la certificación):

Ilustración 3 Niveles de ingles oficiales

NIVEL (CEFR)	CAMBRIDGE	TOEFL	IELTS	TRINITY	BULATS	NATO
A1 Beginner	–	–	–	1 – 2	0 – 20	–
A2 Elementary	KET	<34	–	3 – 4	21– 39	SLP 1
B1 Lower Intermediate	PET	34 – 45	4 – 5	5 – 6	40 – 59	SLP 2
B2 Intermediate	FIRST	46 – 93	5-6.5	7 – 9	60 – 74	SLP 3
C1 Upper intermediate	ADVANCED	91 – 104	6.5-8	10 – 11	75 – 89	SLP 4
C2 Advanced	PROFICIENCY	115 – 120	8-9	12	90 – 100	SLP 5

Fuente: Niveles de inglés oficiales | British Council

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Así mismo se estudiará la posibilidad de establecer acuerdos con otras entidades de enseñanza de bilingüismo, para dicha certificación, en el caso que, con el SENA, no se pueda realizar tal propósito.

11.2 Evaluación de Desempeño Institucional

Se establecerá la capacitación en Evaluación de Desempeño Laboral, como Proyecto de aprendizaje, para lo cual se socializarán las programaciones, dinámicas y estrategias que ya sea la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), Escuela Superior de la Administración Pública (ESAP) u otras entidades, que se dispongan para tal formación; de acuerdo con los lineamientos, de acuerdo con los requisitos de ley y presupuesto.

12. PRESUPUESTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2023

Se cuenta con el rubro denominado “Capacitación Personal Administrativo Ente Central (2.2.1.1.01.03.020.2), con una apropiación inicial de \$15´000.0000.

13. PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.

De acuerdo con lo estipulado en el Decreto 049 del 15 de marzo del 2018, por medio del cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan sus funciones, se hace necesario presentar ante dicho Comité el presente el Plan Institucional de Capacitación con el fin de ser validado y aprobado para proceder a su adopción por medio de Acto Administrativo municipal y posteriormente su publicación. Una vez se apruebe el mismo, esté será socializado por Decreto Municipal como soporte del inicio del mismo.

14. DIVULGACIÓN

Una vez aprobado el PIC 2023 se dará a conocer a través de los medios establecidos en la Administración Municipal, como son: página web, página interna (SAIA), correo electrónico y/o circular a servidores públicos de la entidad.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

15. EJECUCIÓN

Basados en el plan definido, se desarrollarán las actividades establecidas teniendo en cuenta un cronograma organizado para dos (02) periodos semestrales; aclarando que, según necesidades presentadas en la entidad y la oferta de capacitaciones del SENA, ESAP, DAFP, CNSC y otras entidades, esta puede presentar algunos cambios conforme el transcurrir de la vigencia.

16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTOS

La evaluación de la eficacia de las capacitaciones se dará por medio del indicador establecido para tal fin en cada una de ellas (ver Programa).

Así mismo se tiene establecido el siguiente indicador con el fin de evaluar el cumplimiento del Programa de Capacitación que deberá ser igual o superior a 58,82%. El seguimiento al PIC se realizará de manera semestral, por periodo vencido.

Imagen 10 Cumplimiento de Plan de Capacitación

Ilustración 4: Cumplimiento de Plan de Capacitación

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO					SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO					
	SUBPROCESO: CAPACITACIÓN					
	HOJA DE VIDA DE INDICADORES		VERSION: 4			
Nombre del indicador	CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN					Tipo de indicador Eficacia
Objetivo del indicador	MEDIR EL PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN					
Fórmula para su Cálculo	(Número de capacitaciones ejecutadas / número de capacitaciones gestionadas)*100		Unidad de medida	PORCENTAJE		
Fuente de los datos	PLAN DE CAPACITACIONES ó LISTAS DE ASISTENCIA ó SOCIALIZACION DE LA ACTIVIDAD ó PANTALLAZO DE LA ACTIVIDAD (SI ES VIRTUAL) ó INFORME		Periodicidad / Fechas de medición	SEMESTRAL (CON ACUMULADO ANUAL)		
Responsable de generar el indicador	FUNCIONARIO ENCARGADO (PROFESIONAL UNIVERSITARIO DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO)		Responsable del seguimiento del indicador	FACILITADOR SGC		
Línea de base	58,82%	Meta	60%	Rangos de evaluación	BUENO > 58,82%	REGULAR ENTRE 40% Y 58% MALO < 40%
Fecha de Vigencia: 26 de marzo de 2021						

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

17. METAS

Para la vigencia del año 2023 se tiene como meta realizar o gestionar 32 capacitaciones, dirigidas a los servidores públicos de la Administración Municipal, sumando todos los procesos de formación que se presenten en la anualidad.

Esta meta se distribuirá en los dos semestres, de la siguiente manera:

- Primer semestre: 16 capacitaciones en alguno de los procesos de formación planteados.
- Segundo semestre: 16 capacitaciones en alguno de los procesos de formación planteados.

18. INDUCCIÓN

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

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

La Inducción se realizará cuando ingrese el servidor público o contratista tenga un contrato en la anualidad vigente, para lo cual el listado de los soportes de los cursos que hacen parte de la inducción son:

Imagen 11 Listado de Certificados a entregar

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Ilustración 5: Listado de Certificados a entregar

N°	NOMBRE PLATAFORMA DE APRENDIZAJE	NOMBRE DEL CURSO	QUIEN LO REALIZA				
			CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL	SECRETARIOS, JEFES, ASESORES, PERIODO FIJO	DIRECTORES (GERENTES PUBLICOS)	CONTRATISTAS Y ESTUDIANTES (PRACTICANTES)
1	Plataforma APRENDIENDO - Alcaldía de Dosquebradas	Curso de Inducción	X	X	X	X	X
2		Curso de RE - Inducción (Solo lo realizará cuando sea autorizado por talento humano, dirigido al personal que lleve laborando 24 meses o mas, en la administración municipal)	X	X	X	X	
3		Cursos Estrategia para la prevención del Fraude y la Corrupcion	X	X	X	X	
4		Curso Codigo de Integridad	X	X	X	X	
5		Curso Inducción de Tecnologías de la Información y Comunicación	X	X	X	X	
6		Curso de Seguridad Digital	X	X	X	X	
7		Curso de Protección de Datos Personales	X	X	X	X	
8	Plataforma EVA- DAFP	Curso MIP - Fundamentos Generales	X	X	X	X	
9		Curso Integridad, Transparencia y Lucha Contra la Corrupción	X	X	X	X	X
10		Curso de Inducción a los Gerentes Públicos de la Administración Colombiana				X	
11	Plataforma Moodle - Defensoría del Pueblo	Curso Transparencia y Derecho a la Información Pública	X	X	X	X	

Imagen 12 Listado de actas a entregar

Ilustración 6: Listado de actas a entregar

N°	CURSO DONDE SE ENCUENTRA EL ACTA	NOMBRE DEL CURSO	QUIEN LO REALIZA			
			CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL	SECRETARIOS, JEFES, ASESORES, PERIODO FIJO	DIRECTORES (GERENTES PUBLICOS)
1	Curso de Inducción	Acta de induccion SG- SST	X	X	X	X
2		Acta de Compromiso con el Autocuidado	X	X	X	X
3		Acta de Compromiso de Integridad	X	X	X	X

NOTA: El servidor público debe realizar el paquete de inducción en un periodo no mayor a 30 días calendario y en el caso de los contratistas, la inducción será exigida para el pago de la primera acta parcial conforme al proceso formativo que se indica en las tablas 11 y 12 (es por ello que el supervisor o referente del contrato, informará al contratista sobre su cumplimiento).

En caso de que se presenten novedades con las plataformas o actividades programadas, estas se podrán ajustar en su tiempo de plazo, con el propósito de subsanar las situaciones que ocasionan demora en su cumplimiento.

El paquete de capacitación denominado “inducción” de la Alcaldía de Dosquebradas se desarrolla en dos fases, las cuales son virtual y presencial (solo para funcionarios nuevos que ingresan a la entidad).

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Cabe aclarar que las fases son de obligatorio cumplimiento para todo el personal de planta que labora en la Administración Municipal, teniendo en cuenta si es antiguo (continuidad) o nuevos; entendiéndose como vinculación a:

- Personal Inscrito de Carrera Administrativa
- Personal en Periodo de Prueba
- Personal Provisional
- Personal de Libre Nombramiento y Remoción o Periodo Fijo

NOTA: Las siguientes personas solo realizan el curso de inducción virtual y el curso de integridad, transparencia-lucha contra la corrupción; sin embargo se invita a que se realicen los demás cursos de manera voluntaria, pues el conocimiento que adquieran impactará en los resultados de las actividades que realizan.

- Personal Contratista (Prestación de Servicios)
- Personal Pasante, Judicante o Practicante

18.1 Plataformas que Hacen Parte de la Inducción

Los cursos se realizarán en tres (03) plataformas los cuales son:

- Plataforma Aprendiendo (Alcaldía de Dosquebradas)
- Plataforma EVA (Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP))
- Plataforma Moodle (Defensoría del Pueblo)

18.1.1 Plataforma aprendiendo

En la plataforma aprendiendo de la Alcaldía de Dosquebradas encontrarán paquete de cursos que deben realizar los funcionarios de manera virtual, los cuales están enfocados en temas de interés general de la Alcaldía para funcionarios y contratistas, los cuales se pueden encontrar en el siguiente link: <https://dosquebradas.gov.co/plataforma-aprendiendo/>

18.1.1.1. Curso inducción (personal de planta y contratista)

El curso de inducción de la entidad consta de 8 módulos, con temas de las diferentes dependencias.

- Modulo # 1 Control interno disciplinario
- Modulo #2 Secretaría de desarrollo económico
- Modulo #3 Secretaría de salud

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

- Modulo #4 Secretaría jurídica
- Modulo #5 Secretaría de planeación
- Modulo #6 Secretaría de asuntos administrativos
- Modulo #7 Gestión documental
- Modulo #8 Tecnologías de la información y comunicación- TIC

De este curso se genera un certificado de cumplimiento y dos actas que se deben diligenciar y anexar como soporte:

- Certificado del curso
- Acta de inducción sg-sst
- Acta compromiso con el autocuidado

18.1.1.2. Curso de Gestión del Riesgo

Consta de un solo modulo a desarrollar. De este curso se deberá entregar como soporte el:

- Certificado del curso

18.1.1.3 Curso Estrategia para la prevención del fraude y la corrupción (personal de planta)

Consta de un solo modulo a desarrollar. De este curso se deberá entregar como soporte el:

- Certificado del curso

18.1.1.4. Curso Código de Integridad (personal de Planta)

Consta de un solo modulo a desarrollar. De este curso se deberá entregar como soporte el:

- Certificado del curso
- Acta de compromiso de integridad

Los siguientes tres cursos son nuevos para la administración de la Alcaldía de Dosquebradas, los cuales fueron planificados con base al cumplimiento de las Políticas de gobierno digital y seguridad digital, en el marco del Modelo Integrado

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

de Gestión y Planeación (MIPG); por lo tanto la Dirección de Tecnologías de la Información y de la Comunicación – TIC, manifiesta la necesidad de que todo el personal conozca los lineamientos principales de la entidad en materia de Seguridad Digital y Privacidad de la Información, uso de tecnologías y sobre la política de protección de datos personales.

18.1.1.5 CURSO DE INDUCCIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN (personal de planta)

Luego de desarrollado este curso se deberá entregar un certificado:

- Certificado del curso

18.1.1.6 CURSO DE SEGURIDAD DIGITAL (personal de planta)

Luego de desarrollado este curso se deberá entregar un certificado:

- Certificado del curso

18.1.1.7 CURSO DE PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES V.2 (personal de planta)

Luego de desarrollado este curso se deberá entregar un certificado:

- Certificado del curso

18.1.2 PLATAFORMA EVA - (DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA -DAFP).

Los cursos virtuales que se encuentran en la plataforma del Departamento Administrativo de la Función pública son de obligatorio cumplimiento solo para funcionarios de la entidad y se encuentran en el siguiente link: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/index.php>, en el cual se deben desarrollar los siguientes cursos:

18.1.2.1 CURSO MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – M.I.P.G. (personal de planta)

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Este curso cuenta con una serie de módulos a realizar, el cual una vez finalizado se debe entregar un certificado:

- MIPG fundamentos generales

NOTA: Se debe entregar el soporte de cumplimiento de la plataforma EVA, por lo tanto no es homologable con el curso que figura en la plataforma aprendiendo.

18.1.2.2 CURSO DE INTEGRIDAD, TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN - (personal de planta, estudiantes y contratistas)

El curso de integridad que se encuentra en la plataforma del DAFP se hace obligatorio, tanto para funcionarios como para contratistas, basados en la Ley 2016 de 2020 “ARTÍCULO 1º. Objeto. La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores

que ya están contenidos en el mismo. Finalmente, se crea el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo concerniente a la Integridad en el Servicio Público Colombiano.

PARÁGRAFO. Por implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano se entenderá la capacitación obligatoria de inducción para cualquier cargo del Estado y en cualquier modalidad contractual, la evaluación y seguimiento, la generación de indicadores que permitan verificar su cumplimiento, la inclusión obligatoria del Código en los manuales de funciones y demás métodos, planes y procedimientos que fortalezcan y promuevan la Integridad en el Servicio Público.

Luego de desarrollado este curso se deberá entregar un certificado:

- Certificado del curso

18.1.2.3 CURSO DE INDUCCIÓN A LOS GERENTES PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN COLOMBIANA – (Solo para los gerentes públicos del Municipio)

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Se justifica la realización por parte de los funcionarios de nivel directivo, que tengan rol de gerente público, de acuerdo con la Ley 909 de 2004, en el sentido que conllevan su ejercicio a la responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial.

Luego de desarrollar el curso de inducción a Gerentes Públicos de la entidad deberán entregar:

- Certificado del curso.

18.1.3 PLATAFORMA MOODLE - DEFENSORIA DEL PUEBLO

El curso para desarrollar se denomina Transparencia y derecho a la información pública.

18.1.3.1. CURSO TRANSPARENCIA Y DERECHO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA (personal de planta)

Al finalizar la actividad la persona debe entregar como evidencia el certificado del curso:

- Curso Transparencia y Derecho a la Información Publica

Nota: Se debe tener en cuenta que para el personal de planta entregará los soportes en formato PDF (por lo tanto no se admiten pantallazos, formatos Word, PowerPoint u otro); igualmente las actas deben ser firmadas por el funcionario y se entregará la evidencia al email capacitaciones@dosquebradas.gov.co

19. RE-INDUCCIÓN

En la Alcaldía de Dosquebradas la reinducción está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los Programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada

dos años, o en el momento en que se produzcan cambios, para lo cual se incluirán actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

El proceso tiene como objetivo principal “enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones e Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

Es por ello que en el transcurso de la vigencia 2023, se realizará el proceso de reinducción, el cual será informado con antelación a todo el personal de planta.

20. CRONOGRAMA GENERAL DE LAS CAPACITACIONES

Cabe anotar que este temario general de actividades tanto para el primer y segundo semestre del 2023, puede ser sujeto a modificación, anexiones o ajustes en su contenido, conforme la cronología se va presentando disponibilidades de las entidades de apoyo en capacitación, así como en la gestión de recursos con que se cuenten en su momento.

Por lo tanto, se trata de un estimado, y no está sujeto a restricciones para su cumplimiento, pues el propósito del plan de capacitaciones es surtir de herramientas formativas, para la solución de necesidades de capacitación, para el mejoramiento continuo de la calidad institucional y de los planes de formación a los funcionarios públicos.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATÉGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.2023	VERSIÓN: 05	

Imagen 13 Cronograma de capacitaciones

CRONOGRAMA CAPACITACIONES MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS 2023		
ACTIVIDAD	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE (JULIO-)
Inducción	1	
Reinducción (antiguos)	1	
Estrategia para la Prevención del Fraude y la Corrupción	1	
Código de Integridad	1	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	1	
Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	1	
Ley de transparencia y Acceso a la Información Pública	1	
uso de tecnologías de la información	1	
Uso de plataforma SAIA y otros medios de reuniones virtuales	1	
Educación financiera	1	
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	1	
Liderazgo y trabajo en equipo	1	
Supervisión contractual	1	
Lenguaje Claro	1	
Código único disciplinario	1	
Evaluación de Desempeño Laboral (EDL)	1	
Gestión de proyectos		1
Gestión Documental y/o archivo		1
Comunicación Asertiva Laboral		1
Integración cultural y cultura organizacional (código de integridad y valores)		1
Derechos de petición y periodos de respuesta		1
Gestión del conocimiento y la innovación		1
Sistema de control y auditorías internas		1
Gestión documental		1
SECDP II y/o manual de contratación		1
Manejo de word y excel		1
Atención al ciudadano y derechos de petición		1
Primeros auxilios psicológicos		1
Inteligencia emocional (manejo del estrés, manejo de las emociones)		1
Lineamientos y normatividad en sgsst		1
Mecanismos alternativos de solución de conflictos		1
Trabajo en equipo		1
Otros temas gestionados en la trazabilidad del periodo	1	1
TOTAL	17	17

Ilustración 7: Cronograma de capacitaciones

Elaboró	Revisó:	Aprobó:
Elio Fernando Ramírez:	Jenny Mercedes Delgado Salazar	Luis Edgar Ramírez Arbelaez
Cargo:	Cargo:	Cargo:
Profesional Universitario	Directora Administrativa de Talento Humano	Secretario de Despacho – Asuntos Administrativos
Fecha de vigencia: Enero 2023		

* Plantilla V.2 - fecha de vigencia 18 de noviembre de 2020.