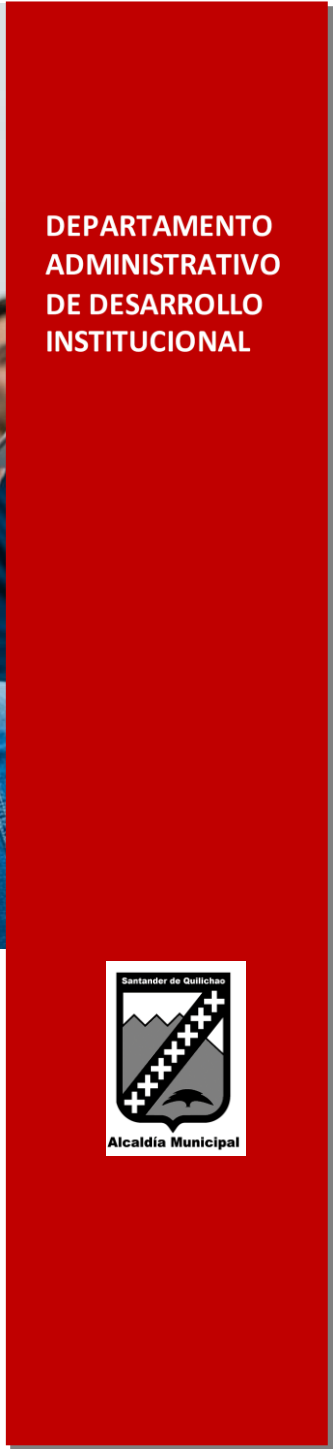


 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024



*PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA ALCALDIA MUNICIPAL DE SANTANDER DE QUILICHAO, CAUCA, vigencia 2024*

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
OBJETIVOS. ....	4
PRINCIPIOS RECTORES.....	5
NORMATIVIDAD APLICABLE.....	6
DEFINICIONES CONCEPTUALES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	6
ALCANCE.....	7
TIPOS DE CAPACITACIÓN.....	8
MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.....	9
NIVELES DE CAPACITACIÓN.....	9
DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024.....	9
CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	15
PRIORIZACIÓN DE LAS TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN.....	17
ESTRATEGIA Y PLAN DE ACCIÓN.....	18
PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA.....	19
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	19
MEDICIÓN DE RESULTADOS DEL PIC.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</p>	<p>VERSIÓN: 4</p>
				<p>FECHA:10-01-2024</p>

## INTRODUCCIÓN.

La capacitación, tal como lo establece el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, es un principio rector de la Función Pública toda vez que, por su conducto, se busca mejorar el nivel de eficiencia en el Estado, y, por ello, corresponde a las unidades de personal diseñar los programas de formación y capacitación (art. 15 literal e ibídem), en el marco de la dirección estratégica del talento humano.

Con fundamento en lo anterior, el Plan Institucional de Capacitaciones, regulado en el Decreto 1083 de 2015, se encuentra incorporado dentro de la dimensión de Talento Humano – Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, como uno de los 6 planes fundamentales en el ciclo de ingreso, permanencia y retiro de todo empleado al servicio del Estado, cuya función principal es la transmisión de conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades múltiples que los servidores públicos puedan utilizar en el desarrollo de sus competencias constitucionales, legales y reglamentarias, de cara a los nuevos retos de la administración pública moderna, la inserción de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y, la búsqueda de la excelencia.

En vista de ello, la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao, por conducto del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional, ha diseñado su plan institucional de capacitaciones para la vigencia 2024 en forma participativa, de modo que las temáticas, modalidades y periodicidad de ejecución sean determinadas con base en la opinión de los empleados públicos de la administración central, quienes son los destinatarios y beneficiarios del plan, para dar cumplimiento a la finalidad señalada en el artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 de 2015, el cual dispone que “...*Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.*”

En definitiva, el presente Plan Institucional de Capacitación 2024 de la administración central de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao (Cauca), constituye el lineamiento técnico fundamental para la ejecución de los programas de capacitación definidos por la entidad territorial.

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

## OBJETIVOS.

Son objetivos del Plan Institucional de Capacitaciones 2024, los siguientes:

### Objetivo Estratégico.

- Desarrollar y fortalecer los conocimientos, habilidades, destrezas y capacidades del talento humano de la administración central de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao (Cauca), en procura de mejorar los niveles de eficiencia y encaminado hacia la profesionalización de los saberes y la excelencia institucional.

### Objetivos de gestión.

- Afianzar conocimientos científicos y prácticos en los colaboradores de la entidad, que puedan ser utilizados en el desarrollo de sus actividades, fomentando la innovación del conocimiento, el mejoramiento de los procesos y la simplificación de trámites.
- Promover la profesionalización y especialización de conocimientos, habilidades, destrezas y competencias en los colaboradores, con el propósito de generar estructuras de valor por el conocimiento, la especialidad, la innovación y la implementación tecnológica para mejorar el aprovechamiento de los recursos y obtener mejores resultados en la función administrativa.
- Procurar la gestión de las habilidades blandas de los colaboradores para mejorar sus capacidades de comunicación e interacción social, el desempeño creativo, el liderazgo y la toma de decisiones.
- Fomentar los entornos laborales innovadores y de debates sanos, que abran discusiones para la transformación del conocimiento colectivo, la retroalimentación, el autocontrol, la realización personal y laboral, el nivel de compromiso y responsabilidad, y, el sentido de pertenencia institucional.
- Garantizar entornos laborales saludables a través de la promoción de la gestión de las emociones, buscando proteger la salud física y mental de los colaboradores, frente a fenómenos de común riesgo como el estrés, la ansiedad, el miedo y la depresión.

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

## PRINCIPIOS RECTORES.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, son principios rectores del plan institucional de capacitación, lo siguientes:

- **COMPLEMENTARIEDAD.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **INTEGRALIDAD.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- **OBJETIVIDAD.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **PARTICIPACIÓN.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

## NORMATIVIDAD APLICABLE.

Constitución Política, artículo 53.

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.”

Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”

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

Decreto 1083 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.”

Decreto 1072 de 2015, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.”

Decreto Ley 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera.”

Circular Externa No 100-010-2014, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (DAFP-ESAP).

## DEFINICIONES CONCEPTUALES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Son definiciones aplicables al presente plan:

**CAPACITACIÓN:** Conjunto de actividades didácticas que están orientadas a ampliar los conocimientos, o las aptitudes y habilidades.

**TALLER.** Mecanismo de aprehensión de conocimientos a través de actividades de interacción entre personas, dirigidas a intercambiar saberes y experiencias prácticas.

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>modelo integrado de planeación y gestión</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>	
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</p>	<p>VERSIÓN: 4</p>
				<p>FECHA:10-01-2024</p>

**CONVERSATORIO.** Mecanismo de aprehensión de conocimientos a través de la comunicación multilateral de las personas, derivadas de la transmisión de experiencias y aprendizajes propios.

**HOW-KNOW.** Mecanismo de aprendizaje basado en las habilidades y capacidades adquiridas por una persona, a través de la realización de tareas específicas.

**FORMACIÓN.** Proceso dirigido a desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes o competencias para el mejoramiento de la función administrativa.

**ENTRENAMIENTO.** Proceso dirigido a fortalecer conocimientos, habilidades, destrezas, aptitudes o competencias ya aprendidas por una persona, a través de la creación de rutinas permanentes basadas en el enfoque y la disciplina para asegurar la mayor eficiencia en la función administrativa.

**DIMENSION DEL SER.** Comprende las características de una persona relacionadas directamente con sus aptitudes internas como el liderazgo, la resiliencia, la motivación, el compromiso, el positivismo, entre otros.

**DIMENSIÓN DEL SABER.** Comprende las características cognitivas y conceptuales de una persona, relacionadas directamente con el aprendizaje teórico o científico.

**DIMENSIÓN DEL HACER.** Comprende las características de una persona relacionadas con sus habilidades y destrezas para ejecutar acciones físicas, artísticas, creativas, interpretativas.

**COMPETENCIAS.** Capacidades con las que cuenta o desarrolla una persona para la realización de tareas en diferentes contextos, con lineamientos de responsabilidad, calidad y resultados.

## **ALCANCE.**

El presente plan de capacitación está dirigido a todos los colaboradores de la administración central de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao Cauca, en sus diferentes dependencias, áreas de gestión, grupos de trabajo y procesos; a través de los cuales contribuyen al desarrollo de las metas misionales de la Entidad y asegura una oferta pública en condiciones de calidad, eficacia, eficiencia, inclusión y participación.

 <p>Alcaldía Municipal</p>	<p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</p>	<p>CÓDIGO: F6-MC-PL-1060</p>
	<p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>		<p>VERSIÓN: 4</p>
			<p>FECHA:10-01-2024</p>

## TIPOS DE CAPACITACIÓN.

**CAPACITACIÓN INDUCTIVA:** la capacitación inductiva tiene como prioridad orientar a la facilitación de la integración del nuevo trabajador a la empresa, en general como a su ambiente.

Esta capacitación se tiende a realizar como parte del proceso de selección de personal, pero que está dentro de las posibilidades realizarse previo a esta.

**CAPACITACIÓN PREVENTIVA:** Es aquella que está orientada a prevenir como su nombre lo dice, todos y cada uno de los cambios que se producen en el personal, ya que son cargos ocupados por un trayecto de tiempo largo, lo que puede generar en el trabajador un desgaste y disminución en el cumplimiento de sus obligaciones, además de que la tecnología puede hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene como principal objetivo lograr en los trabajadores una actitud positiva y que estén en capacidad de enfrentarse con éxito a la adopción de nuevas metodologías de trabajo, a los avances tecnológicos o a la utilización de nuevas herramientas, llevado a cabo un adecuado desempeño de las labores.

**CAPACITACIÓN CORRECTIVA:** lo que pretende esta capacitación en su totalidad es corregir “problemas de desempeño”, de el mismo modo se toma como principal fuente de información la evaluación de desempeño realizada normal mente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

**CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LA CARRERA:** Las actividades que se realizan dentro de esta capacitación se asemejan a la de la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los trabajadores puedan ejecutar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen nuevas o mayores exigencias y responsabilidades.

Dentro de ello se tiene como objetivo mantener o elevar los índices de cumplimiento y productividad de los trabajadores, del mismo modo que se preparan para un futuro en el que se pueden presentar situaciones que requieran diversificar las actividades o cambiar de puesto en su totalidad.



 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	   modelo integrado de planeación y gestión  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

## MODALIDADES DE CAPACITACIÓN.

**FORMACIÓN:** Su propósito es brindar conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con respecto a la realización de las actividades en los diferentes cargos.

**ACTUALIZACIÓN:** Su propósito es brindar conocimiento y experiencias con relación a los avances tanto científicos como tecnológicos para desarrollar las diversas actividades.

**ESPECIALIZACIÓN:** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos.

**PERFECCIONAMIENTO:** Se orienta al mejoramiento de las habilidades y conocimiento por medio de estrategias.

**COMPLEMENTACIÓN:** Su propósito es brindar herramientas que contribuyan al mejoramiento del conocimiento con el fin de fortalecer el que prevalece.

## NIVELES DE CAPACITACIÓN.

**PROGRAMAS DE EDUCACIÓN INFORMAL:** Talleres, seminarios, cursos, diplomados, etc.

**PROGRAMAS DE EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO:** Técnicos y tecnológicos laborales.

**PROGRAMAS de pregrado:** Técnicos y tecnólogos, profesionales, licenciaturas y carreras profesionales.

**PROGRAMAS DE POSGRADO:** Especialización, maestría y doctorados.

## DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2024

### DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES.

De acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, expedido por Función Pública y ESAP, y, considerando la política de estratégica de talento humano de la entidad, con visión participativa e incluyente, el Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional realizó un encuestamiento masivo de necesidades

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

de capacitación, formación y entrenamiento, en las diferentes modalidades y tipologías, arrojando los siguientes resultados:

En total participaron 66 colaboradores: 33 hombres y 33 mujeres.

De los participantes, 27 personas tienen más de 50 años y sólo 1 está en el rango de 18 a 25 años de edad. Los 38 participantes restantes se encuentran en los rangos de 25 a 50 años de edad.

Es destacable que 37 de 66 participantes corresponden a empleados de carrera administrativa.

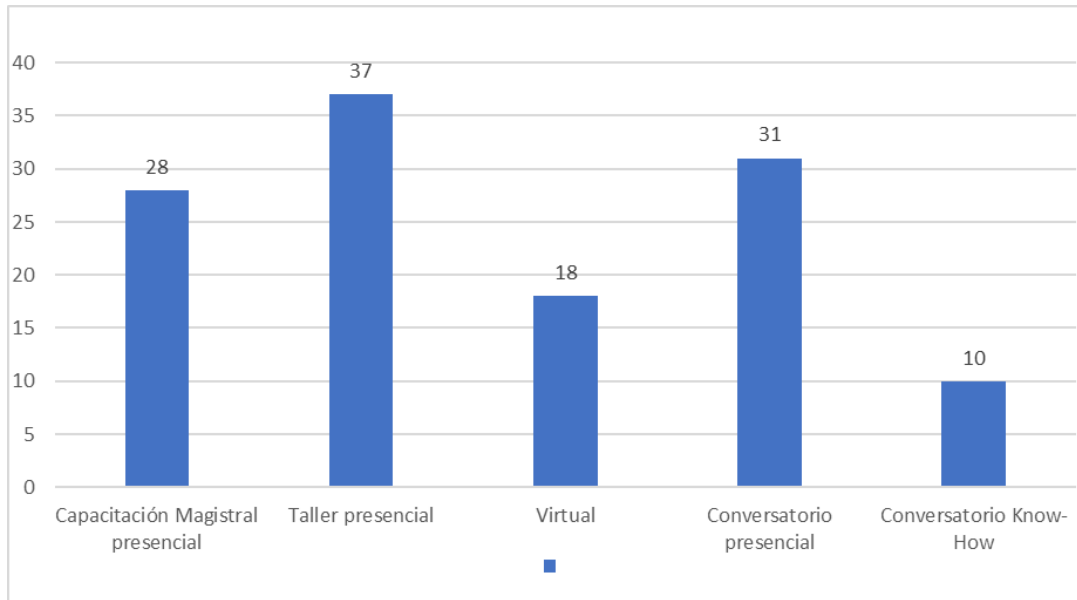
En relación con la experiencia de los participantes en la construcción del PIC, se tuvieron las siguientes respuestas:

1.) ¿Sabe Usted qué es el Plan Institucional de Capacitaciones, cómo se construye y a quién se dirige?		2.) ¿Ha participado en la construcción del Plan Institucional de Capacitaciones?		3. ¿Se ha beneficiado del Plan Institucional de Capacitaciones de la Entidad?		4. ¿Cuándo fue la última vez que asistió a un proceso de capacitación, formación o entrenamiento por parte de la Entidad?					5. ¿Las temáticas abordadas en las jornadas de capacitación, formación o entrenamiento dadas por la Entidad han sido útiles para su desempeño laboral?	
SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	Menos de 1 mes	Entre un 1 mes y 3 meses	Entre 3 meses y 6 meses	Entre 6 meses y 1 año	Más de 1 año	SÍ	NO
35	31	19	47	43	23	6	4	11	14	31	47	19

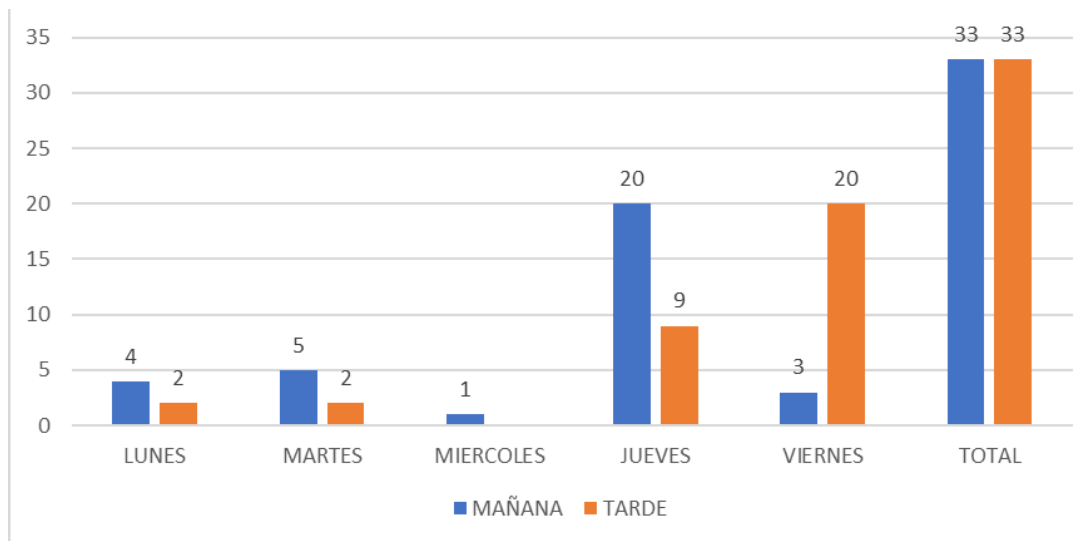
Esta información revela que los procesos de capacitación requieren una intervención en materia de participación, aumento del interés por las temáticas y mejoramiento de la periodicidad.

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Alcaldía Municipal	   modelo integrado de planeación y gestión PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

Respecto del tipo de capacitación, las encuestas tienen el siguiente resultado:



En la pregunta sobre el día más adecuado para realizar capacitaciones, el resultado fue el siguiente:



En las temáticas propuestas, dentro de las 3 dimensiones (ser, saber y hacer), se tienen los siguientes resultados de elección por participante:

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

<b>ÁREA DEL SER</b>		
No.	Descripción	%
1	Taller sobre inteligencia emocional y programación neurolingüística dirigido al aprendizaje en el manejo de las emociones y su impacto en el entorno laboral	43,9
2	Capacitación sobre comunicación asertiva y técnicas de oratoria para dominar el miedo de hablar en público.	43,9
3	Conversatorio para desarrollar habilidades de liderazgo basado en técnicas y experiencias de éxito.	39,4
4	Capacitación relacionada con las herramientas para la gestión del cambio, a través del estímulo del pensamiento creativo e innovador.	37,9
5	Taller sobre mecanismos de abordaje, comunicación y orientación al ciudadano.	45,5
6	Conversatorio sobre mecanismos de solución de problemas y manejo de conflictos, a través de habilidades para escuchar, analizar, entender, empatizar y responder.	43,9
7	Taller sobre el desarrollo de hábitos y habilidades útiles para el manejo de emociones como la depresión y la ansiedad, necesarios para mejorar los entornos laborales saludables.	25,8
8	Taller práctico sobre hábitos saludables para mejorar el rendimiento personal, relacionados con alimentación, deporte y meditación.	47,0
<b>ÁREA DEL SABER</b>		
No.	Descripción	%
1	Capacitación sobre aspectos fundamentales para la construcción de estudios previos y estudios de mercado, en el marco de la contratación estatal.	31,8
2	Capacitación sobre acciones, prohibiciones, deberes y responsabilidades en la supervisión de los contratos estatales.	42,4
3	Taller aplicado del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.	37,9
4	Capacitación sobre derechos, deberes, prohibiciones y regímenes de responsabilidad de los servidores públicos.	51,5
5	Taller práctico de formulación de proyectos en la Metodología General Ajustada - MGA	40,9
6	Capacitación sobre régimen jurídico de carrera administrativa de empleados públicos.	42,4
7	Conversatorio sobre técnicas de auditoría y mecanismos de autocontrol en la gestión administrativa del Estado.	37,9
8	Taller práctico sobre el régimen y trámite legal de PQRS.	40,9

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

ÁREA DEL HACER		
No.	Descripción	%
1	Taller práctico sobre el manejo de SECOP II	27,3
2	Capacitación sobre aspectos fundamentales y relevantes de la gestión documental. Programa de Gestión Documental – PGD y Plan Institucional de Archivo – PINAR.	34,8
3	Taller práctico sobre la implementación de la política nacional de Gobierno Digital.	28,8
4	Capacitación en el desarrollo de herramientas ofimáticas: Microsoft Word y Microsoft Excel.	40,9
5	Conversatorio sobre la importancia de las prácticas de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.	27,3
6	Conversatorio sobre seguridad informática, protección de datos, delitos informáticos y manejo de información en redes sociales.	31,8
7	Taller sobre primeros auxilios y atención de situaciones de emergencia.	33,3
8.	Taller práctico sobre cuidado de la salud y seguridad en el trabajo.	36,4

En vista de lo anterior, el orden de las temáticas por su elegibilidad en las encuestas es el siguiente:

ÁREA DEL SER		
No.	Descripción	%
1	Taller práctico sobre hábitos saludables para mejorar el rendimiento personal, relacionados con alimentación, deporte y meditación.	47,0
2	Taller sobre mecanismos de abordaje, comunicación y orientación al ciudadano.	45,5
3	Taller sobre inteligencia emocional y programación neurolingüística dirigido al aprendizaje en el manejo de las emociones y su impacto en el entorno laboral	43,9
4	Capacitación sobre comunicación asertiva y técnicas de oratoria para dominar el miedo de hablar en público.	43,9
5	Conversatorio sobre mecanismos de solución de problemas y manejo de conflictos, a través de habilidades para escuchar, analizar, entender, empatizar y responder.	43,9
6	Conversatorio para desarrollar habilidades de liderazgo basado en técnicas y experiencias de éxito.	39,4
7	Capacitación relacionada con las herramientas para la gestión del cambio, a través del estímulo del pensamiento creativo e innovador.	37,9

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

8	Taller sobre el desarrollo de hábitos y habilidades útiles para el manejo de emociones como la depresión y la ansiedad, necesarios para mejorar los entornos laborales saludables.	25,8
<b>ÁREA DEL SABER</b>		
No	Descripción	%
1	Capacitación sobre derechos, deberes, prohibiciones y regímenes de responsabilidad de los servidores públicos.	51,5
2	Capacitación sobre acciones, prohibiciones, deberes y responsabilidades en la supervisión de los contratos estatales.	42,4
3	Capacitación sobre régimen jurídico de carrera administrativa de empleados públicos.	42,4
4	Taller práctico de formulación de proyectos en la Metodología General Ajustada - MGA	40,9
5	Taller práctico sobre el régimen y trámite legal de PQRS.	40,9
6	Taller aplicado del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.	37,9
7	Conversatorio sobre técnicas de auditoría y mecanismos de autocontrol en la gestión administrativa del Estado.	37,9
8	Capacitación sobre aspectos fundamentales para la construcción de estudios previos y estudios de mercado, en el marco de la contratación estatal.	31,8
<b>ÁREA DEL HACER</b>		
No.	Descripción	%
1	Capacitación en el desarrollo de herramientas ofimáticas: Microsoft Word y Microsoft Excel.	40,9
2	Taller práctico sobre cuidado de la salud y seguridad en el trabajo.	36,4
3	Capacitación sobre aspectos fundamentales y relevantes de la gestión documental. Programa de Gestión Documental – PGD y Plan Institucional de Archivo – PINAR.	34,8
4	Taller sobre primeros auxilios y atención de situaciones de emergencia.	33,3
5	Conversatorio sobre seguridad informática, protección de datos, delitos informáticos y manejo de información en redes sociales.	31,8
6	Taller práctico sobre la implementación de la política nacional de Gobierno Digital.	28,8
7	Taller práctico sobre el manejo de SECOP II	27,3
8	Conversatorio sobre la importancia de las prácticas de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción.	27,3

En definitiva, con la información obtenida se puede observar que en la administración central de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao (Cauca) existe una baja participación en

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	   modelo integrado de planeación y gestión  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA: 10-01-2024

la estructuración de los planes y programas encaminados en la dimensión de talento humano como, por ejemplo, en la construcción de este plan donde solamente participó un 44,89% de todos los empleados públicos vinculados en la entidad.

De igual forma, con los registros documentales del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional se tiene que los procesos de capacitación, formación y entrenamiento tienen una baja concurrencia de colaboradores, lo que puede obedecer a las siguientes causas analizadas:

- Falta de promoción de la agenda de capacitaciones.
- Inadecuada planeación de la agenda de capacitaciones.
- Exceso de volumen laboral, que afecta estos espacios alternativos de aprendizaje.
- Falta de interés en las temáticas propuestas.
- Ausencia de metodologías asertivas y dinámicas que incentiven la participación en los procesos de capacitación.
- Desidia general de las personas en asistir a los programas del PIC.

De acuerdo a estas situaciones recopiladas, las necesidades de los empleados, los objetivos planteados y las metas del direccionamiento estratégico del talento humano, el PIC 2024 debe buscar la más amplia participación de las personas, la innovación de las metodologías y la reestructuración de sus objetivos, en razón a que no se trata simplemente del cumplimiento de una obligación legal sino que corresponde a una plataforma lo suficientemente segura para crear cadenas productivas con valor agregado, con entornos laborales de altas cualidades y con un sin número de destrezas que permitirán el desarrollo, transformación y mejoramiento de los procesos institucionales.

## CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

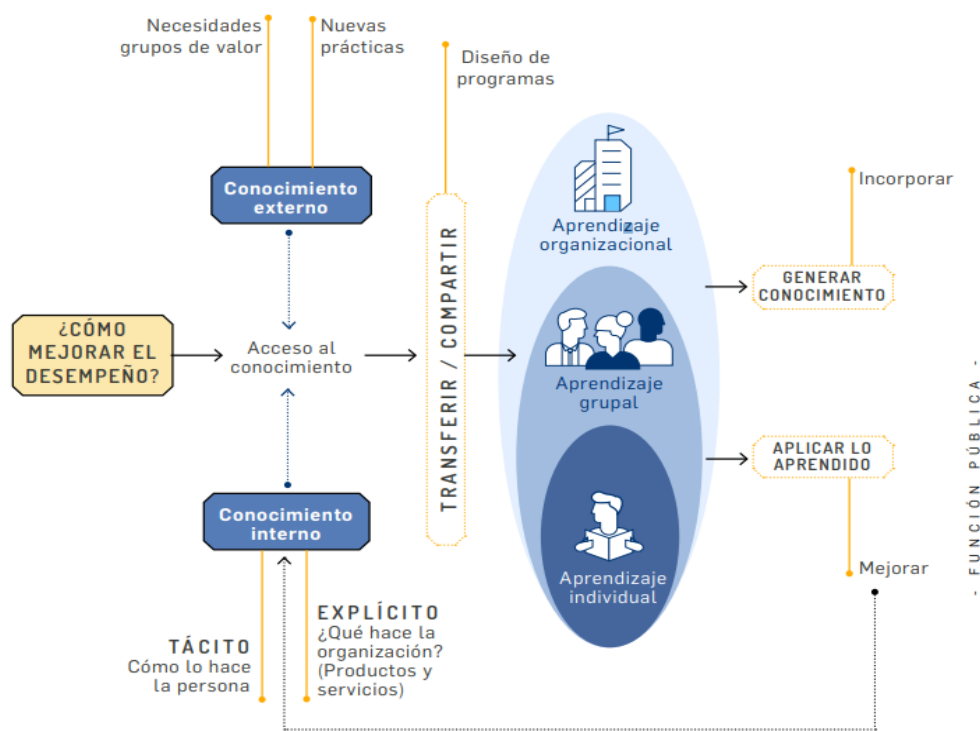
Siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 del DAFP y ESAP, la construcción de los planes de capacitación deben observar 5 requisitos fundamentales, a saber, (i) la determinación de los conocimientos, habilidades y destrezas que debe tener un servidor público, desde lo esencial a lo específico; (ii) identificar la brecha de las capacidades que posee un servidor público al ingreso y las que debe poseer para el

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA: 10-01-2024

desempeño de sus funciones; (iii) la elaboración de una oferta de capacitación acorde con la brecha; (iv) la ejecución de los programas de capacitación en forma planeada, organizada y con la metodología; y, (v) documentar los resultados de los programas de capacitación para generar evaluaciones que permitan medir la eficacia y eficiencia de los mismos.

Para tales efectos, la priorización de los programas de capacitación debe corresponder al esquema de aprendizaje organizacional, cuyo desarrollo se describe en la siguiente gráfica:

Figura 12. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

En síntesis, todos los procesos de aprehensión del conocimiento inician en el entorno individual como una experiencia proveniente del quehacer diario o de la adquisición de conocimiento externo. A continuación, ese conocimiento adquirido por el colaborador, es transmitido a su grupo de trabajo, creando una nueva transformación en la experiencia de aprendizaje, convirtiéndose en una práctica consolidada y ajustada a determinado proceso de gestión. Por último, viene el aprendizaje institucional en el que se produce una nueva transformación para que esa aprehensión de conocimientos tácitos y explícitos se conviertan en procesos de gestión, contenidos en manuales o documentos de trabajo aplicables a toda la Entidad, con destino a crear conocimientos generalizados que se



 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

incorporan a la institucionalidad para mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y con rumbo a la excelencia.

En esta medida y como quiera que se trata de asegurar el aprendizaje organizacional como mayor bien derivado de los planes institucionales de capacitación, se han de priorizar los ejes temáticos que se acompasen a este propósito, basado en las necesidades, las brechas, diagnósticos y seguimientos que realice la Entidad en forma permanente; toda vez que los procesos de aprendizaje y capacitación tienen connotación estratégica en el desarrollo organizacional y no como una imposición individual a los colaboradores en el marco del cumplimiento de una orden legal.

## PRIORIZACIÓN DE LAS TEMÁTICAS DE CAPACITACIÓN.

Considerando las temáticas sometidas a las encuestas presentadas a los colaboradores, y, basado en los resultados y capacidad con la que cuenta la entidad para ejecutar el PIC 2024, se encuentran priorizadas las siguientes temáticas:

ÁREA DEL SER	
No.	Descripción
1	Taller práctico sobre hábitos saludables para mejorar el rendimiento personal, relacionados con alimentación, deporte y meditación.
2	Taller sobre mecanismos de abordaje, comunicación y orientación al ciudadano.
3	Taller sobre inteligencia emocional y programación neurolingüística dirigido al aprendizaje en el manejo de las emociones y su impacto en el entorno laboral
4	Capacitación sobre comunicación asertiva y técnicas de oratoria para dominar el miedo de hablar en público.

ÁREA DEL SABER	
No	Descripción
1	Capacitación sobre derechos, deberes, prohibiciones y regímenes de responsabilidad de los servidores públicos.
2	Capacitación sobre acciones, prohibiciones, deberes y responsabilidades en la supervisión de los contratos estatales.
3	Capacitación sobre régimen jurídico de carrera administrativa de empleados públicos.
4	Taller práctico de formulación de proyectos en la Metodología General Ajustada - MGA

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

ÁREA DEL HACER	
No.	Descripción
1	Capacitación en el desarrollo de herramientas ofimáticas: Microsoft Word y Microsoft Excel.
2	Taller práctico sobre cuidado de la salud y seguridad en el trabajo.
3	Capacitación sobre aspectos fundamentales y relevantes de la gestión documental. Programa de Gestión Documental – PGD y Plan Institucional de Archivo – PINAR.
4	Taller sobre primeros auxilios y atención de situaciones de emergencia.

## ESTRATEGIA Y PLAN DE ACCIÓN.

El Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional creará una estrategia llamativa a través de la cual pueda poner en marcha el plan institucional de capacitación, aprovechando todos los recursos con los que cuenta la Entidad para cumplir con los objetivos programados en el mismo.

Para tales efectos deberá tener en cuenta los siguientes elementos:

- **IDENTIDAD.** La estrategia contará con una identidad conformada por una marca gráfica y un slogan, que permita a los colaboradores distinguir las actividades del PIC respecto de otras programadas por la Entidad.
- **DIVULGACIÓN.** Deberá emplear mecanismos de divulgación institucional para asegurar el conocimiento amplio de la agenda de desarrollo del PIC, a través de su estrategia. Para tales efectos se elaborará un plan de comunicaciones.
- **CREATIVIDAD Y ESTÍMULO.** La estrategia deberá contar con elementos que incentiven la participación y generen una identidad única y creativa sobre el plan institucional de capacitación.
- **EVALUACIÓN.** La estrategia estimará sistemas de evaluación por metas medibles, que permitan obtener datos significativos para el mejoramiento, modificación o transformación del plan institucional de capacitación.
- **PROGRAMACIÓN.** Serán necesario contar con la programación anual de las diferentes capacitaciones, cuyo cronograma deberá tener en cuenta los cronogramas de otras actividades institucionales que puedan afectar la amplia participación.

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	   modelo integrado de planeación y gestión  PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA:10-01-2024

## PLAN DE ACCIÓN DE LA ESTRATEGIA.

La estrategia contará con un plan de acción en el que se establecerán las acciones concretas, responsables, productos esperados y la respectiva documentación para el análisis de los resultados.

Para ellos se incorporarán los siguientes conceptos:

**ACTIVIDAD:** Es el grupo de acciones que logran el cumplimiento de una meta planeada para la estrategia.

**ACCIÓN:** Corresponde a acción concreta determinada por un paso a paso que debe seguirse para que la actividad pueda desarrollarse completamente. Debe tener una frase corta como, por ejemplo: Recolección de información; convocatoria para la jornada de capacitación; registro de asistencia o fotográfico, etc.



**DESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN:** Se trata de la explicación de la acción que se debe ejecutar. La descripción debe ser detallada para asegurar que se ejecute en la forma requerida por la estrategia.

**RESPONSABLE.** Se trata de la persona o personas que se encuentran a cargo de realizar la acción y obtener el resultado requerido.

**RESULTADO DE LA EJECUCIÓN DE LA ACCIÓN:** Se trata del resultado requerido por la estrategia para que sea posible su implementación. Por ejemplo, si la acción es el registro fotográfico, la descripción obedece a la toma de fotografías que sirvan para la publicidad institucional, entonces, el resultado será la galería de fotografías tomadas.

## SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La acción de seguimiento estará a cargo del Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional, que deberá elaborar informes bimestrales de cumplimiento, de acuerdo a los lineamientos y objetivos del plan, las actividades de la estrategia y la programación del plan de acción.

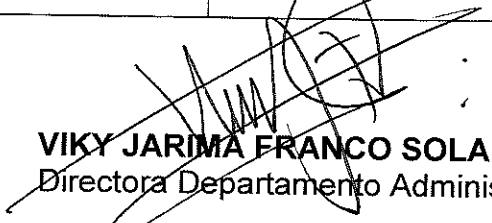
 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO NIT 891.500.269-2  DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 modelo integrado de planeación y gestión	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 4
		FECHA: 10-01-2024

## MEDICIÓN DE RESULTADOS DEL PIC.

La medición del plan se hará por factores objetivos y subjetivos. El factor subjetivo se medirá con las encuestas de satisfacción que realizarán los participantes en cada proceso de capacitación.

El factor objetivo corresponde al cumplimiento de metas programadas, que se analizarán con los siguientes indicadores de cumplimiento:

CRITERIO	INDICADOR	FRECUENCIA DE MEDICIÓN	EVIDENCIA	META
Capacitaciones realizadas	Número de capacitaciones programadas del PIC/ número de capacitaciones realizadas del PIC * 100	Mensual	Listados y certificados de asistencia a las capacitaciones.  Registros fotográficos.	Lograr la realización del 100% de las capacitaciones programadas en el PIC 2024.
Personas capacitadas	Número de personas convocadas a capacitación del PIC/ número de personas asistentes a capacitación realizada del PIC programadas / número de capacitaciones realizadas * 100	Mensual	Listados de asistencia y evidencias.  Registros fotográficos	Lograr que el 100% de las personas destinatarias del PIC asistan a los procesos de capacitación.
Cumplimiento del cronograma	Cuando la capacitación se realiza en la fecha programada: CUMPLE.  Cuando la capacitación no se realiza en la fecha programada: NO CUMPLE.	Mensual	Listado de asistencia.	Lograr que las capacitaciones se realicen dentro de los periodos establecidos en el cronograma del PIC, con el propósito de no afectar la agenda institucional.



**VIKY JARIMA FRANCO SOLARTE**  
 Directora Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

Anexo  
 Redactor/Transcriptor:  
 Serie Sub serie documental: Planes

