

 Alcaldía Municipal	PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2	 modelo integrado de planeación y gestión	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
			FECHA: 01-04-2022





DEPARTAMENTO
ADMINISTRATIVO DE
DESARROLLO
INSTITUCIONAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES ALCALDIA
MUNICIPAL SANTANDER DE QUILICHAO CAUCA, VIGENCIA 2023



ADMINISTRACIÓN
MUNICIPAL
QUILICHAO VIVE
2020 - 2023



 Alcaldía Municipal	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2	 PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		VERSIÓN: 3
			FECHA:01-04-2022

CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	3
I. INTRODUCCIÓN.....	4
II. MARCO NORMATIVO.....	6
III. JUSTIFICACIÓN.....	7
IV. ALCANCE.....	7
V. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	8
VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	8
Objetos Generales	8
Objetos Específicos	9
VII. METAS	9
VIII. ESTRATEGIAS	10
IX. EJES FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	10
Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación	10
Eje 2 Creación del Valor Público	10
Eje 3 Transformación Digital	11
Eje 4 Probidad y Ética de lo Público.....	11
X. TIPOS DE CAPACITACIONES, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN	12
XI. ACCIONES A DESARROLLAR	13
XII. DIVULGACION	13
XII. SEGUIMIENTO	15
XIV. INDICADOR.....	14

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 01-04-2022



PRESENTACIÓN

Este plan de capacitación se realizará con el objetivo de generar un proceso que sea de impacto educativo, el cual deberá manejar estrategias de carácter proyectivo y que se aplicara de manera organizada, con el fin que el personal adquiera o desarrolle conocimientos y habilidades específicas con respecto a su cargo, y que con ello modifique sus actitudes frente a los procesos internos de la Alcaldía Municipal Santander de Quilichao Cauca.

Este plan de capacitación está diseñado para los colaboradores de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao Cauca, los cuales se desempeñarán diversas actividades que contribuyan en el desarrollo y desempeño de cada una de las labores a realizar por los mismos y que da respuesta a los resultados de la encuesta de Clima Organizacional, en la cual se recopiló la información concerniente al nivel de satisfacción en los siguiente componentes: condiciones laborales, actitud de la alta gerencia, trato con el jefe, relación de trabajo, satisfacción de necesidades psicológicas, comunicaciones, imagen de la entidad, sueldo y beneficios, las cuales han permitido identificar las necesidades de capacitación y bienestar para la vigencia 2023.

Las actividades de capacitación programadas en el presente cumplirán con los objetivos establecidos en el Plan estratégico 2023, y en lo establecido en la línea de acción de la gobernanza Quilichao vive con innovación para el desarrollo territorial del Plan de Desarrollo “QUILICHAO VIVE 2020 - 2023”.



 :PÚBLICA DE COLOMBIA :PARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

I. INTRODUCCIÓN.



De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual el Municipio de Santander de Quilichao Cauca, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2023; priorizando las necesidades más indispensables para la Función Pública.

Por ende, La Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao Cauca, como Entidad territorial está obligada en ofrecer a sus funcionarios un Plan de Formación y Capacitación que propenda por el mejoramiento de su desempeño laboral, bajo el Concepto de Competencias Laborales; entendidas estas como el conjunto de actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir de manera óptima con las funciones a su cargo.

Por tal razón, La Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao Cauca, tiene el propósito de mejorar el nivel de satisfacción y generar un buen ambiente laboral para premiar y por ende lograr un cambio de actitud en los empleados de la entidad. Debido al resultado de encuestas realizadas a los funcionarios, se ha podido evidenciar factores importantes que afectan al funcionario en su entorno laboral uno de ellos y el principal es la falta de capacitaciones para el empleado en áreas importantes; es por esto que la alcaldía municipal de Santander de Quilichao Cauca incluirá estas áreas. Estas capacitaciones no necesariamente son aquellas que requieren la inversión de recursos, sino que durante todo el año entidades oficiales como la ESAP, el SENA, COMFACAUCA y las Entidades Departamentales y Nacionales realizan capacitaciones de las cuales pueden beneficiarse nuestros funcionarios.

Las capacitaciones a los empleados, son una inversión para la administración municipal y así ellos puedan formarse profesionalmente y personalmente para que su entorno laboral sea bueno y su desempeño excelente para cumplir con las metas propuestas por esta administración.

La mayoría de los funcionarios consideran que tienen las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar eficientemente su trabajo, lo que indica que están dispuestos a brindar un buen servicio a la comunidad.



 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL: 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 01-04-2022

Así las cosas, la implementación de la Guía para la formulación del PIC, se sustentan en el aprendizaje en equipo y busca que a través de éste se facilite el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales. Con el fin de priorizar los temas de capacitación para el año 2023, se desarrolló un proceso de diagnóstico de necesidades de aprendizaje, analizando los siguientes insumos:

- Sistematización de lo manifestado por los colaboradores en la encuesta de Necesidades de capacitación para funcionarios.
- Lineamientos de la guía para la formulación del plan de capacitación institucional establecidos por la Función Pública y cursos de formación virtual para el personal que se encuentra en carrera administrativa, período de prueba como también los temas de interés para el personal que se encuentra vinculado en provisionalidad y libre nombramiento y remoción.

Finalmente, el PIC 2023 de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao incluye los programas de inducción y reinducción, en concordancia la normatividad vigente, previendo actividades tales como: actualización normativa, curso virtual relacionado con estos programas.



 Alcaldía Municipal	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2	 modelo integrado de planeación y gestión	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060	
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
				FECHA:01-04-2022



II. MARCO NORMATIVO.

- Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad , al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”

El artículo 36, de la Ley 909 de 2004, señala los objetivos de la capacitación, así “La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios”, por lo que resalta en el parágrafo del mismo artículo, que con el “propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

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, consagra en su artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: “g) 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.”

 <p>Alcaldía Municipal</p>	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2		CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
			FECHA: 01-04-2022

Decreto 1083 de 2015, en su artículo 2.2.9.2 define la finalidad de los programas de capacitación los cuales deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

III. JUSTIFICACIÓN.

El recurso más importante dentro de una organización lo conforma el personal que desarrolla las actividades laborales, esto es de suma importancia en una entidad prestadora de servicios públicos, en la cual la conducta y rendimiento de los trabajadores influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que brindan.

Lo que se pretende optimizar dentro de la Alcaldía con este plan de capacitación es la motivación y el trabajo en equipo entre los colaboradores de la misma, siendo esto generador de un clima laboral adecuado para que se brinde un imponderable servicio a la comunidad.

Se parte que una fuerza laboral motivada debe de tener una esencia la cual debe de estar constituida por el buen trato que deben de recibir los colaboradores según sus jerarquías, teniendo en cuenta su relación individual con cada uno de ellos y la confianza y el respeto entre cada uno y todos los empleados de esta organización, permitiendo con ello un ambiente laboral sano que contribuye al cumplimiento adecuado del trabajo que debe de existir dentro de cada organización.



Por consiguiente, existen diversas premisas que nos mueven a crear un proceso de capacitación con un objetivo claro que nos conlleve a movilizar a los servidores a desempeñar sus labores de una manera más adecuada.

De esta manera, se plantea el presente Plan de Capacitación Anual en el área del desarrollo del recurso humano y mejora en la calidad del servicio a la comunidad.

IV. ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todos colaboradores de la Alcaldía Municipal de Santander de Quilichao Cauca.



 PÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA:01-04-2022

V. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN



Es la visión sistémica para el diseño de un conjunto de acciones que se realizan anualmente y que se plasma en una serie de capacitaciones, previo diagnóstico; que van orientadas a fortalecer las competencias de los servidores públicos y el desarrollo de las que faltan para lograr el servidor 4.0, tanto individual como colectivamente.

Mejorar la relación interpersonal y elevar los índices de motivación de los servidores, generando un adecuado clima laboral y obteniendo finalmente la mejora la calidad de los servicios que se le brindan a la comunidad.

- Se pretende que este plan de capacitación funcione como estrategia de mejoramiento en canto a la interacción entre los servidores y que ello contribuya a elevar los niveles de mejoramiento del servicio que se le presta a la comunidad.
- Cumplir con todos y cada uno de las expectativas a futuro de la alcaldía municipal de Santander de Quilichao cauca que se mueven alrededor de cada una de las funciones de los empleados sobre lo planeado por recursos humanos.
- Generar dentro de la dinámica laboral conductas positivas que contribuyan al mejoramiento del clima laboral, la productividad y la calidad de los servicios prestados a la comunidad, con lo cual se verá un cambio positivo en lo que es llamado la moral del trabajo.
- Mantener la salud física y mental en tanto contribuye a prevenir accidentes de trabajo, y es generador de un ambiente seguro que deja como resultado actitudes y comportamientos más estables en cuanto a la actitud que se debe tener para brindar un servicio.
- Se pretende mantener al servidor actualizado en cuando a los avances tecnológicos y demás herramientas que puedan ser de utilidad para un mejor desempeño de su trabajo, además de que ello hace un aporte a su conocimiento, lo que generaría un impulso en la iniciativa y la creatividad de la persona incrementando la fuerza del trabajo.

VI. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Objetivos Generales:

 <p>Alcaldía Municipal</p>	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2	 modelo integrado de planeación y gestión	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
			FECHA:01-04-2022



1. Preparar al personal para la ejecución eficiente de las responsabilidades del puesto de trabajo.
2. Brindar estrategias que contribuyan a generar oportunidades de desarrollo personal a cada uno de los empleados, para que con ello puedan estar en capacidad y disponibilidad de ejecutar funciones que no estén a su cargo en un momento dado.
3. Modificar actitudes y aptitudes generando un ambiente laboral satisfactorio, aumentando los niveles de motivación al personal empleado y convirtiéndose en estrategia de comunicación siendo supervisados y ejecutando con más rapidez las acciones de gestión.

Objetivos Específicos:

1. Proporcionar información con respecto al cumplimiento de los objetivos de la empresa, teniendo en cuenta la normatividad y las políticas de la misma.
2. Proveer conocimientos y desarrollar habilidades por medio de capacitación es específicas que cumplan con las expectativas del personal que desempeña cada cargo.
3. Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos para cada área
4. Contribuir a incrementar y mantener un nivel de desempeño individual riguroso al igual que colectivo.
5. Realizar actividades de bienestar que permitan que el personal entable relaciones interpersonales en las que se puede compartir experiencias de la empresa con el fin de mejorarlas.
6. Implementar capacitaciones que ayuden a avanzar a los trabajadores en cada uno de sus cargos con mayor facilidad y eficacia en cuanto a los avances tecnológicos.

VII. METAS

Capacitar a los servidores públicos de la ALCALDIA MUNICIPAL DE SANTANDER DE QUILICHAO- CAUCA encargados de desempeñar cada una de las labores que se requieren en cada área, además de que las estrategias implementadas contribuyan al mejoramiento del clima laboral de la institución.

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2</p> <p>Alcaldía Municipal DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 01-04-2022

VIII. ESTRATEGIAS

Las estrategias a emplear son:



- Desarrollo de proyectos y demás tareas que se deben de realizar a lo largo del ciclo.
- Presentación de productos o avances de lo asignado para cada cargo (pro y contra para realización), al igual que las inconformidades con respecto al cargo, con el fin de instaurar en la empresa un adecuado ambiente laboral.
- Realización de talleres teórico prácticos.
- Capacitaciones participativas por medio del dialogo

IX. EJES FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación: permite mitigar los riesgos de pérdida de información y/o inadecuada gestión de la misma, las entidades deben tener identificado y sistematizado el conocimiento tanto explícito como implícito.

- Competitividad e innovación.
- Razonamiento matemático.
- Ciudades sostenibles.
- Big data.
- Economía Naranja.
- Cambio cultural para la experimentación.
- Análisis de indicadores y estadísticas.
- Pensamiento complejo.

Eje 2 Creación del Valor Público: El concepto de valor público se encuentra referido al valor creado por el Estado a través de la calidad de los servicios que presta a la ciudadanía, las regulaciones que gestiona para el bienestar de toda la sociedad y el ejercicio de creación de políticas públicas que buscan satisfacer necesidades propias de la población.

 <p>REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TEL 891.500.269-2</p> <p>DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL</p> <p>Alcaldía Municipal</p>	 <p>PLAN INSTITUCIONAL</p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 01-04-2022

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública.
- Análisis de impacto normativo.
- Modelos de Seguimiento a la inversión pública.
- Seguridad ciudadana.
- Asociaciones público-privadas.
- Gestión del riesgo de desastres y cambio climático.
- Gerencia de proyectos.
- Formulación de proyectos bajo MGA.



Eje 3 Transformación Digital

- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial.
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.
- Análisis de datos para territorios.
- Comunicación y lenguaje tecnológico.
- Ética en el contexto digital.
- Apropiación y uso de la tecnología.
- Solución de problemas con tecnologías.

Eje 4 Probidad y Ética de lo Público

- Lenguaje claro.
- Comunicación asertiva.
- Empatía y solidaridad.
- Agencia individual y coaliciones.
- Ética de lo público.
- Competencias comportamentales.
- Resolución de conflictos de interés.
- Vocación de servicio.
- Diversidad e inclusión en el servicio público.
- Resiliencia y solución pacífica de conflictos.



 Alcaldía Municipal	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO TELÉFONO: 891.500.269-2	 modelo integrado de planeación y gestión	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060	
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		PLAN INSTITUCIONAL	VERSIÓN: 3
				FECHA: 01-04-2022

X. TIPOS DE CAPACITACIONES, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

- 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

 Alcaldía Municipal	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2	 PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
	DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		VERSIÓN: 3
			FECHA: 01-04-2022

en el que se pueden presentar situaciones que requieran diversificar las actividades o cambiar de puesto en su totalidad.

- **Modalidades de capacitación**

Los tipos de capacitación mencionados anteriormente se pueden desarrollar a través de las siguientes modalidades:

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.

- **Tipo y Nivel Educativo**



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.



XI. ACCIONES A DESARROLLAR

 REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL Alcaldía Municipal	 <small>Modelo Integrado de planeación y gestión</small> PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 01-04-2022

Observaciones:

Tipo de Capacitación	Modalidades de Capacitación	Temas
Gestión documental	Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Inducción y reinducción en organización documental (aplicación TRD, foliación, rotulación y diligenciamiento de formato hoja control y FUID) en archivos de gestión y contratación a funcionarios y contratistas de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión. - Inducción y reinducción en implementación del Programa de Gestión Documental-PGD, a funcionarios y contratistas de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión - Inducción y reinducción en la implementación del plan de conservación documental, a funcionarios y contratistas de prestación de servicios profesionales y apoyo a la gestión.
Capacitación correctiva	Actualización	<ul style="list-style-type: none"> - Gramática (ortografía - redacción). - Herramientas ofimáticas. - Seguridad informática. - Actualización en las leyes de contratación y herramientas de compra pública. - Actualización en supervisión de contratos (elaboración de documentos y estudios previos). - Capacitación de relaciones interpersonales y atención al ciudadano (enfazado en deberes y derechos). - Clima organizacional y motivacional en el marco de la gestión de calidad. - Análisis de datos estadísticos. - Identificación y gestión del riesgo. - Programa pre pensionados - retiro labora
Capacitación para el desarrollo de la carrera	Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Metodologías de la nueva gestión pública (SUIFP y MGA) - Cultura organizacional. - Sistema Integral de calidad. - Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG). - Formulación de Proyectos. - Creación de valor público. - Probidad y ética de lo público. - Cualificación en atención preferencial e incluyente a personas con discapacidad: visual, sordo, ceguera, psicosocial, intelectual, menores de edad y niños. - Gestión de Gobierno Digital y TIC. - Buen Gobierno. - Servicio al ciudadano. - Control social y Participación Ciudadana. - Gestión del conocimiento e innovación. - Derechos Humanos. - Formador de formadores.



 ALCALDÍA MUNICIPAL REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL	 PLAN INSTITUCIONAL	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 01-04-2022

Capacitación para el desarrollo de la carrera de orden Nacional	Formación	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollar el Programa de Bilingüismo en la entidad. - Sostenibilidad Ambiental.
------------------------------------------------------------------------	-----------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Las capacitaciones priorizadas, se desarrollarán de acuerdo a las siguientes modalidades educativas:

- Presencial
- Semipresencial
- Con apoyo didáctico a través de kit de herramienta.

XII. DIVULGACION

El PIC 2023 se divulga a través de los diferentes medios de comunicación establecidos por la oficina asesora de comunicaciones (intranet, cartelera, Skype y correos institucionales, grupos de whatsapp, y demás autorizados por la entidad).



XIII. SEGUIMIENTO

En aras de observar, vigilar, inspeccionar y documentar el progreso, la evolución o el desarrollo de un proceso o situación esperada con el desarrollo del presente PIC, se proponen dos tipos de seguimiento; uno, sobre los programas específicos de capacitación denominado seguimiento de primer orden; y otro, sobre el plan operativo del PIC, seguimiento de segundo orden.

- Desde la alta gerencia se realizarán gestiones para traer al municipio instituciones del orden Departamental y Nacional, para el apoyo y complemento en la ejecución del presente PIC.
- Las capacitaciones priorizadas también obedecen a lineamientos de orden Nacional, por lo cual dependen de la disponibilidad de recursos económicos del municipio.

XIV. INDICADORES



 <p> REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DEL CAUCA MUNICIPIO DE SANTANDER DE QUILICHAO T 891.500.269-2 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE DESARROLLO INSTITUCIONAL </p>	 <p> PLAN INSTITUCIONAL </p>	CÓDIGO: F6-MC-PL-1060
		VERSIÓN: 3
		FECHA: 01-04-2022

La fase de seguimiento y evaluación se efectuará de manera permanente, con la aplicación de encuestas de satisfacción y apropiación del conocimiento, adicional se contará con el siguiente indicador:

CRITERIO	INDICADOR	EVIDENCIA	META
Competencias fortalecidas	Número de servidores y/o colaboradores que han fortalecido sus competencias durante el período/ número de servidores y/o colaboradores públicos que participaron en el PIC durante el período * 100	Listados y certificados de asistencia a las capacitaciones	Lograr resultados iguales o superiores al 80% en el número de servidores que han fortalecidos sus competencias.
Competencias fortalecidas	Número de capacitaciones programadas / número de capacitaciones realizadas	Listados de asistencia y evidencias	Lograr resultados superiores al 90% de actividades realizadas.



ÁNGELA MARÍA BALANTA ALVAREZ
 Directora Departamento Administrativo de Desarrollo Institucional

Redactor/Transcriptora: José A. Caicedo Yule ____
 Aprobó: Ángela María Balanta Álvarez ____
 Serie y/o sub serie documental: Plan Institucional de Capacitación

