
 NIT. 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	

1. INTRODUCCIÓN.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación (PIC) 2020 - 2023 de la Alcaldía Municipal de San José del Guaviare, con normatividad vigente establecida en el Decreto 612 de 2018 por medio del cual “se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, el Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública” el cual compila los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, entre ellos los temas relacionados con la Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado y en el Decreto 1567 de 1998 “por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”. En el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, establece que la capacitación es “el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación,”



En la Alcaldía Municipal de San José del Guaviare, el Plan Institucional de Formación y Capacitación 2020-2023, se basa en la formación y capacitación de los servidores públicos, con el fin de mejorar y adquirir las competencias necesarias para el cumplimiento de las actividades propias de procesos y procedimientos de la entidad, además del cumplimiento de sus funciones y su bienestar personal. Una vez se elabora el Plan de Formación y Capacitación, se realizan las gestiones para su implementación a través de la definición de actividades que se presentan en el Plan de Acción, al cual se le hará seguimiento semestral.

La búsqueda de falencias presentadas y estrategias de mitigación adoptadas durante el desarrollo del Plan Institucional de Formación y Capacitación, se basaron dependiendo de las necesidades de la Entidad, las cuales brinden herramientas ajustables en el tiempo. Estos ajustes se deben presentar con las debidas justificaciones, para su revisión y aprobación por parte de la Secretaría Administrativa (Recursos Humanos).

2. JUSTIFICACIÓN:

La Alcaldía Municipal del Guaviare respetuosa de las normas contempladas por los órganos e instituciones competentes, da cumplimiento a la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, la cual reglamenta el empleo público y la carrera administrativa, así como otras habilidades del empleo público, construye el documento técnico del Plan de Capacitación como herramienta de Planeación para ofrecer a sus empleados las oportunidades de actualización de que trata la norma.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de servidores públicos se adopta mediante Decreto No. 682 de 2001, el cual buscando integrar procesos constituidos tanto a la educación no formal como informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, brindando oportunidad en la mejora de los procesos de formación personal e institucional, dirigidos a prolongar y 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, y mejorar la prestación de servicios a la comunidad, conllevando a un eficaz desempeño del cargo y al desarrollo integral del personal vinculado a la Alcaldía Municipal de San José del Guaviare.

 NIT. 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE		 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022		

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo Estratégico:

Fortificar las competencias laborales y personales del talento humano de la Alcaldía Municipal de San José del Guaviare, coadyuvando en la adquisición de eficiencia, efectividad y eficacia en el desempeño de sus funciones a través de la ejecución del Plan Institucional de Formación y Capacitación 2020 – 2023



3.2. Objetivos de Gestión:

- Aumentar la capacidad técnica, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de los servidores públicos de la Alcaldía, con el fin de propiciar su desarrollo personal, grupal, organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Fortalecer la capacidad de gestión de la Alcaldía, mediante el mejoramiento de las capacidades propias de los servidores públicos con la capacitación.
- Atender las necesidades de capacitación institucional e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- Potencializar la capacidad, colectiva e individual, a través de aportes de conocimientos, habilidades y actitudes que brinden mejora continua en el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

4. MARCO LEGAL

4.1. Principios Rectores:

- **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, de planes y programas de capacitación, deben ser respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, 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, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa.** Las capacitaciones recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.



 NIT. 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE		 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022		

- **Prelación de los empleados de carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instalada capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía.** En todo caso se buscara el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

4.2. Normatividad Aplicable:

Mediante los parámetros establecidos por el gobierno nacional en materia de capacitación esta la normatividad que soporta nuestro plan de capacitación así.

- **Ley 1567 de agosto 5 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.
- **Ley 734 de febrero 05 de 2002.** Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. Artículo 33. Derechos. Numeral 3. *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*. Artículo 34. Deberes. Numeral 40. *“Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”*. *“Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”*.
- **Ley 909 de Septiembre 23 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1064 de julio 26 de 2006.** Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación, en el Artículo 1. *“Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”*.
- **Decreto 1567 de agosto 05 de 1998.** Por medio del cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- **Decreto 4665 de noviembre 29 de 2007.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto 612 de abril 04 de 2018.** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

 NIT. 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	
	PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

5.1. Marco Conceptual:

El plan institucional de capacitación de la Alcaldía de San José del Guaviare, se enmarca en el lema de **“Oportunidad y Progreso Para Todos”**, en búsqueda del cambio, fortaleciendo el conocimiento de sus servidores, mejorando sus competencias laborales y valores tanto institucionales como personales basados en modelos funcionales y comportamentales. Contribuyendo a la implementación de capacitaciones que permitan mejorar el desempeño en los puestos de trabajo y por consiguiente al alcance efectivo de los logros institucionales, con cuya aplicación se pueda fortalecer la capacidad de gestión.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del Plan Institucional de Capacitación son las siguientes.

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir. Aprovechando así este activo intangible de gran valor para la toma de decisiones, la formación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.


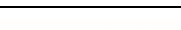
Competencias Organizacionales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como 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).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: En el marco de capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función pública.

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

 NIT. 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE		 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022		

5.2. Glosario:

Competencia laboral. Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poseer una persona para desempeñar un trabajo o labor específica.

Capacitación. De acuerdo con el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998: *“Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.*

Calidad: entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos (Concepto de calidad en la gestión pública tomado de la Carta Iberoamericana de la Calidad).

Clima organizacional: es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Desarrollo de Capacidades: proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo.

Educación informal. Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.



Educación no formal. Hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

Formación. Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Educación 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 educativos establecidos.

Inducción: Es aquella que busca familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión; Iniciar la integración de los servidores al sistema de valores de la entidad, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.

Participación: involucramiento de los ciudadanos y grupos de valor en las etapas de la gestión pública: planeación, ejecución, seguimiento y mejora.

 NIT. 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE	 PROGRAMA DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022	

Plan: documento que recoge de manera detallada lo que una entidad desea hacer para cumplir un propósito incorporando aspectos como rutas de trabajo (estratégicas u operativas), objetivos, cronogramas, responsables, indicadores, recursos, riesgos y controles.

Reinducción: Proceso dirigido a reorientar la integración del servidor a la cultura institucional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

6. METODOLOGÍA:

Como herramientas prácticas que nos ayuden a identificar falencias existentes en la planta de personal de esta institución, utilizamos una encuesta dirigida a los servidores públicos que nos proporcione información clara y precisa en la programación las capacitaciones necesarias requeridas.

 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE
	PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE 2021

Nombres y Apellidos: _____

Dependencia: _____

Cargo que desempeña: _____

Nivel Educativo: Básico Primaria ☐ Bachiller ☐ Técnico ☐ Tecnólogo ☐ Profesional ☐

Apreciados servidores públicos.

La presente encuesta tiene como objetivo identificar las principales necesidades en relación a las funciones específicas de su cargo para capacitación, aumentando con ello su potencial humano y la mejora en cada uno de los procesos desarrollados.

Por lo anterior le agradecemos su compromiso y sinceridad en el diligenciamiento de la presente encuesta.

ENCUESTA

Según las necesidades de sus funciones, en que temas le gustaría capacitarse.

Marque con una **X** el tema de interés.

Ítems	Capacitaciones requeridas	Me interesa	No me interesa
1	Servicio al cliente		
2	Peticiones, Quejas, Reclamos, Sugerencias y felicitaciones (PQRSF)		
3	Contratación pública.		
4	Actualización MIPG.		
5	Actualización Secop II.		
6	Seguridad y salud en el trabajo		
7	Gestión ambiental		
8	Tecnología de la información y las comunicaciones (TICS).		
9	Clima organizacional		
10	Control interno disciplinario		



Si usted requiere una capacitación diferente a las discriminadas por favor enúncielas.

a) _____

b) _____

c) _____

Original firmado
Elaboro: Albeiro Miguel Arroyo
Reviso: Dolly esperanza Restrepo toro.
Aprobó: Francisco Eladio Cuellar

 NIT. 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE		 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022		

La presente encuesta está dirigida a los servidores públicos de carrera administrativa, provisionales, libre nombramiento y remoción así.

UBICACIÓN	N. CARGOS	GÉNERO	
		MÁSCULINO	FEMENINO
DESPACHO DEL ALCALDE	3	1	2
JEFE OFICINA CONTROL INTERNO	2	1	1
SECRETARIA DE PLANEACION	6	3	3
SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL	31	17	14
SECRETARIA DE EDUCACION	4	2	2
SECRETARIA DE DESARROLLO PRODUCTIVO Y AMBIENTAL	5	2	1
SECRETARIA DE HACIENDA	8	4	4
SECRETARIA DE OBRAS PUBLICAS	15	11	4
SECRETARIA DE SALUD	2	0	2
SECRETARIA JURIDICA	3	1	2
SECRETARÍA DE TRANSITO Y TRANSPORTE	7	3	4
INSTITUTO MUNICIPAL DE DEPORTES	2	2	0
TOTAL PLANTA	88	47	39

Para la ejecución del presente Plan de Capacitación contamos con el apoyo del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), el Servicio Nacional de aprendizaje (SENA) y la Contraloría Departamental del Guaviare, y otras entidades de educación superior legalmente reconocidas por el MEN, los cuales recomiendan unos modelos a tener presente, direccionados a la necesidad de las capacitaciones por competencias así como el desarrollo de programas de capacitación que garanticen el fortalecimiento de las dimensiones del ser humano.

Ser: Comprende conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que son muy importantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el alto desempeño que genera valor agregado, el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

Saber: Conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

La Alcandía Municipal de san José del Guaviare, para optimizar los recursos destinados a la capacitación y/o formación de sus empleados, organiza por los asistentes por temas de interés competitivo (Jurídico, administrativo, financiero, social, ambiental etc.), con el fin de mejorar el desempeño de cada funcionario y su eficacia en la prestación del servicio.

Programa de Inducción y Reinducción.

Los programas de inducción y reinducción, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, 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 construcción del programa de inducción y reinducción del personal de la Alcaldía de San José del Guaviare, busca facilitar el proceso de integración y adaptación a la institución y a su cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, mediante un proceso progresivo de formación y aprendizaje que garantice, la satisfacción y desarrollo personal e institucional de nuestros funcionarios.

Inducción: El programa de inducción, se deberá desarrollar cada vez que se vinculen funcionarios nuevos a la planta de personal de la Entidad y responderá al cronograma que se establezca para tal fin.

Reinducción: El programa de reinducción, se deberá adelantar cada dos años o cada vez que se presenten cambios sustanciales en la Entidad responderá al cronograma que se establezca para tal fin.

NECESIDADES ENCONTRADAS.

De acuerdo los lineamientos de nivel nacional impartidos por los el ministerio de salud y demás organismos competentes relacionados con la pandemia COVID 19; La encuesta fue compartida por medios tecnológicos de mensajería (By Elmasternet) dispuestos por la Alcaldía, correos institucionales y redes sociales.

Se contó con la participación de 17 servidores públicos que diligenciaron la encuesta obteniendo como resultado lo siguiente.

Servicio al Cliente		
Resultados		
Opciones	%	Conteo
Me interesa	88,24	15
No me interesa	11,76	2
others	0,00	0



Los servidores públicos manifiestan un alto grado (88,24%) de capacitación en temas de servicio al cliente, que le permita aumentar sus capacidades personales para garantizar una buena atención a toda la comunidad y público en general.



En relación a la forma de presentar y atender una petición, queja, reclamo, sugerencia y felicitaciones los servidores públicos manifiestan fortalecer estas capacidades en un 56,25% para mejorar sus competencias laborales y personales.



Seguir aumentando las competencias del saber en contratación pública es una de las necesidades evidenciadas en un 75% de los funcionarios público de la Alcaldía Municipal.



Aumentar las capacidades en el modelo integrado de planeación y gestión en un 68,75% son las necesidades de los servidores públicos, para mejorar la gestión en cada uno de los procesos, subprocesos y procedimientos de la administración municipal.

Actualización Secop II

Resultados

Opciones	%	Conteo
Me interesa	56,25	9
No me interesa	43,75	7
others	0,00	0

Actualización Secop II

GRÁFICO CIRCULAR

Me interesa - 9
No me interesa - 7
others - 0



Resolver dudas y aclarar inquietudes en la nueva versión del Sistema Electrónico de Contratación Pública, es la necesidad evidenciada en un 56,25%, para pasar de la simple publicidad a una plataforma transaccional que permita a Compradores y Proveedores realizar el Proceso de Contratación en línea, generando transparencia en su proceso.

Seguridad y Salud en el Trabajo

Resultados

Opciones	%	Conteo
Me interesa	75,00	12
No me interesa	25,00	4
others	0,00	0

Seguridad y Salud en el Trabajo

GRÁFICO CIRCULAR

Me interesa - 12
No me interesa - 4
others - 0



Adquirir conocimientos que permitan identificar peligros, evaluar y valorar los riesgos para proteger la seguridad y salud de todos los servidores públicos es la necesidad evidenciada en 75%, que permita una mejora continua en el desarrollo laboral en cada una de las dependencias de la alcaldía municipal.

Gestión Ambiental

Resultados

Opciones	%	Conteo
Me interesa	56,25	9
No me interesa	43,75	7
others	0,00	0

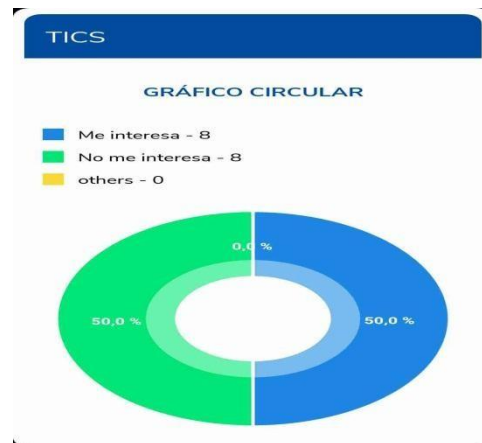
Gestión Ambiental

GRÁFICO CIRCULAR

Me interesa - 9
No me interesa - 7
others - 0



Adquirir conocimiento necesarios que contribuyan a resolver eficazmente conflictos socioambientales es la necesidad que los servidores públicos evidencian en un 56,25%, para contribuir de esta forma a promover un equilibrio adecuado para el desarrollo económico, crecimiento de la población, uso racional de los recursos, protección y conservación del ambiente.



Adquirir habilidades y destrezas en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación es la necesidad evidenciada en un 50% que permitan la adquisición, producción, almacenamiento, tratamiento, comunicación, registro y presentación de informaciones en diferentes formatos.



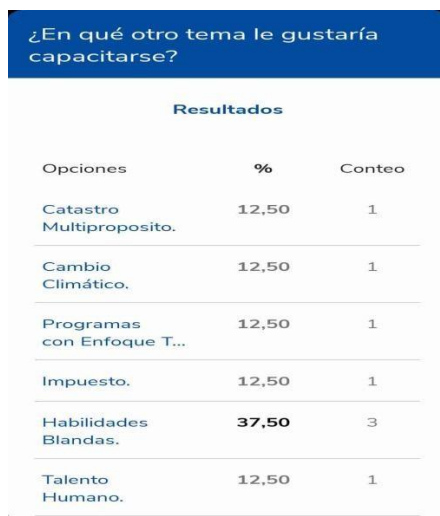
Generar estrategias de motivación en los diferentes puestos de trabajos de la alcaldía municipal es la necesidad evidenciada en un 50% para detectar factores que afecten de manera positiva o negativa la productividad.



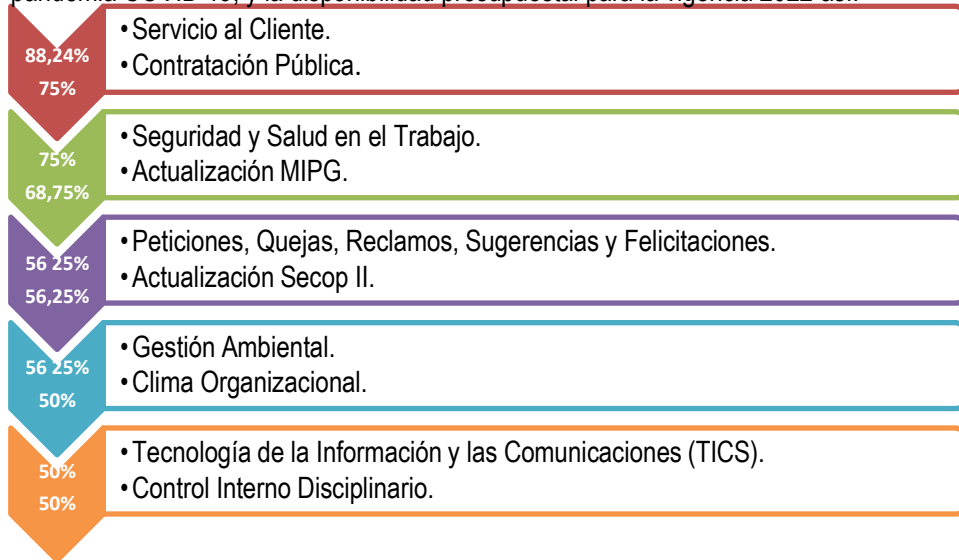
Adquirir conocimiento en los diferentes procesos disciplinarios (ordinarios y verbales) es la necesidad evidenciada en un 50% para no ser objetos de acciones disciplinarias por omisión y extralimitación de las funciones.

Nota. Como temas de interés en capacitación diferentes a los encuestados ocho servidores recomendaron los siguientes temas.

- Catastro multipropósito.
- Cambio Climático.
- Programas con enfoque territorial (PDET).
- Impuesto
- Habilidades blandas
- Talento humano



Las capacitaciones se iniciaran dando prioridad a las necesidades con mayor interés por los diferentes servidores, acatando la normatividad vigente emitida por las autoridades competentes en relación a la pandemia COVID 19; y la disponibilidad presupuestal para la vigencia 2022 así.



7. RESPONSABLES DE ELABORACIÓN:



El cumplimiento del Plan de Capacitación 2022, se lleva a cabo en la medida que se disponga del presupuesto establecido, la disponibilidad de auditorio, sonido y herramientas tecnológicas, y el apoyo de entidades públicas como el DAFP, ESAP, SENA, la Contraloría, universidades que tienen presencia en el departamento entre otras, y finalmente con el entusiasmo y sentido de pertenencia de los servidores públicos.

Para su cabal cumplimiento, el trabajo debe ser mancomunado con las diferentes secretarías y en los tiempos establecidos. La población objetivo por cada acción de capacitación la determina el tema, la necesidad establecida por cada una de las dependencias y el nivel jerárquico que lo requiera.

En general las acciones de capacitación programadas deben ser teórico prácticas, con análisis de casos que se presentan en la labor que normalmente adelanta la administración, las exposiciones se deben realizar basadas en ayudas audiovisuales modernas con el objeto de facilitar el proceso de capacitación.

8. EJECUCIÓN DEL PRESUPUESTO:

Las actividades de capacitación, están sujetas a disponibilidad presupuestal y a la disponibilidad de los profesionales de las diferentes entidades de apoyo.

 NIT. 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE		
	PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022		

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

La Alcaldía Municipal de San José del Guaviare, a través de la Secretaria Administrativa y el responsable del proceso de Talento Humano, realizan el control y evaluación del respectivo Plan Institucional de Formación y Capacitación, a través de informes de ejecución que solicite el señor Alcalde, el Departamento Administrativo de la Función Pública u otro organismo de control y vigilancia.

El seguimiento de las capacitaciones se inicia con la evaluación una vez finalizada la jornada, la cual busca conocer el grado de satisfacción y conocimiento adquirido por los funcionarios, respecto al proceso al tema desarrollado.

Es necesario aclarar que la realización de evaluaciones extraordinarias a lo largo del año, permiten medir el avance de los funcionarios y si se presentan dificultades.

9.1 PARTICIPACIÓN:

El líder asignado por la dependencia que ejecuta la actividad y/o el asignado por el área de talento humano, es el encargado de presentar el informe de ejecución con registro fotográfico y listado de firma de los asistentes, a la secretaria administrativa (área de talento humano) para mantener el control, ejecución y evaluación del cronograma de actividades.



9.2 APROBACIÓN DEL PLAN:

Formulado el plan institucional de capacitación es sometido a verificación por el área de talento humano y el secretario administrativo, quienes realizan ajustes y determinan su ejecución para aprobación frente al comité institucional de gestión y desempeño.

9.3 MECANISMOS DE SOCIALIZACIÓN DEL PLAN:

Con la finalidad de lograr una excelente socialización del presente plan se realizara la distribución por correo electrónico y demás canales tecnológicos disponibles por la Entidad (By Elmasternet) para obtener la certeza de que todos los funcionarios puedan conocer el PIC y sus estrategias contenidas.


Nota. Si las posibilidades son favorables por motivos de la pandemia, se utilizara un segundo mecanismo de socialización mediante reuniones por secretarías.

 NIT. 800.103.180.2	ALCALDIA DEL MUNICIPIO SAN JOSE DEL GUAVIARE		 PROGRAMAS DE DESARROLLO CON ENFOQUE TERRITORIAL
	PROCESO: SECRETARIA ADMINISTRATIVA Y DESARROLLO SOCIAL		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022		

9. Plan de Acción

No.	OBJETIVO	ACTIVIDAD	PRODUCTO	INDICADOR/META	FECHA INICIO (dd/mm/aaaa)	FECHA DE TERMINACIÓN (dd/mm/aaaa)	RESPONSABLE
1	Aumentar la capacidad técnica, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de los servidores públicos de la Alcaldía, con el fin de propiciar su desarrollo personal, grupal, organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.	En coordinación con la ESAP, realizar diplomados que fortalezcan las capacidades de los funcionarios y el mejoramiento institucional.	Diplomados	No. Diplomados programados / No. Diplomados realizados. <i>Nota. Informe ejecución</i>	1/feb/2022	31/dic/2022	Secretaria Administrativa (Área de Talento Humano y/o designado por la dependencia) ESAP.
2	Fortalecer la capacidad de gestión de la Alcaldía, mediante el mejoramiento de las capacidades propias de los servidores públicos con la capacitación.	En coordinación con el SENA, se realizara certificaciones por competencias laborales. En atención al cliente y peticiones, quejas, reclamo, sugerencia y felicitaciones.	Certificados en Servicio al cliente y PQRSF.	No. Normas programadas/No. Normas Certificadas <i>Nota. Informe ejecución</i>	1/feb/2022	31/dic/2022	Secretaria Administrativa (Área de Talento Humano y/o designado por la dependencia) SENA.
3	Atender las necesidades de capacitación institucional e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.	Con apoyo del DAFP se realizaran capacitaciones en los siguientes temas; contratación pública, actualización de MIPG, control interno Disciplinario y Secop II, Gestión documental e Indicadores. Con el apoyo de MINTICS realizar capacitaciones que fortalezcan el mejoramiento de las herramientas de ofimática	Capacitaciones	No. Capacitaciones programadas / No. Capacitaciones realizadas. <i>Nota. Informe ejecución</i>	1/feb/2022	31/dic/2022	Secretaria Administrativa (Área de Talento Humano y/o designado por la dependencia) MINTICS DAFP
4	Potencializar la capacidad, colectiva e individual, a través de aportes de conocimientos, habilidades y actitudes que brinden mejora continua en el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Con apoyo de la Aseguradora de Riesgos Laborales realizar capacitaciones en seguridad y salud en el trabajo que fortalezcan el desempeño laboral y los objetivos institucionales.	Capacitaciones	No. Capacitaciones programadas / No. Capacitaciones realizadas. <i>Nota. Informe ejecución</i>	1/feb/2022	31/dic/2022	Secretaria Administrativa (Área de Talento Humano y/o designado por la dependencia) ARL.

Se expide el Plan Institucional de Capacitación a los veintiséis (26) días del mes de enero de dos mil veintidós (2022)

Elaboró: Dolly Esperanza Restrepo Toro	Revisó y Aprobó Stephanie Santacruz Ortiz
Cargo: Técnico Administrativo	Cargo: Presidente Comité Institucional de Gestión y Desempeño (E)
Firma: 	Firma: 