

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

ALCALDÍA DE DOSQUEBRADAS

2025

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

INTRODUCCIÓN	4
2. MARCO NORMATIVO	4
3. OBJETIVOS	6
4. LINEAMIENTOS Y CONCEPTOS	6
5. EJES TEMÁTICOS.....	8
6. RESULTADO DE INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-2024....	8
7. FASES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-2025.....	9
8. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC 2024.....	9
9. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	20
10. RESPONSABLES	22
11. PROYECTOS DE APRENDIZAJES.....	24
12. PRESUPUESTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025.....	24
13. PRESENTACIÓN Y APROBACIÓN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO.....	25
14. DIVULGACIÓN.....	25
15. EJECUCIÓN.....	25
16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTOS	25
17. METAS	26
18. INDUCCIÓN	26
19. RE-INDUCCIÓN	30
20. CRONOGRAMA GENERAL DE LAS CAPACITACIONES.....	30

Índice Gráficas

GRÁFICA 1. ¿DEPENDENCIA A LA CUAL PERTENECE	10
GRÁFICA 2. TOTAL DE PERSONAS POR DEPENDENCIA	10
GRÁFICA 3. ¿A CUANTAS CAPACITACIONES ASISTIÓ USTED EN EL TRANCURSO DEL AÑO 2024?.....	11
GRÁFICA 4. ¿CUÁL DE LAS SIGUIENTES COMPETENCIAS COMUNES, CONSIDERA QUE MEJORÓ CON LAS CAPACITACIONES A LAS QUE ASISTIÓ DURANTE EL AÑO 2024?	11
GRÁFICA 5. ¿CUÁL ES EL NIVEL DEL EMPLEO QUE OCUPA ACTUALMENTE?	12
GRÁFICA 6. ¿QUÉ COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DEL NIVEL JERÁRQUICO ASESOR, CONSIDERA QUE SE HAN FORTALECIDO POR MEDIO DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS DURANTE EL 2024 POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL?	12
GRÁFICA 7. ¿QUÉ COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DEL NIVEL JERÁRQUICO DIRECTIVO, CONSIDERA QUE SE HAN FORTALECIDO POR MEDIO DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS DURANTE EL 2024 POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL?	13

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

GRÁFICA 8. ¿QUÉ COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DEL NIVEL JERÁRQUICO PROFESIONAL, CONSIDERA QUE SE HAN FORTALECIDO POR MEDIO DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS DURANTE EL 2024 POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL? 13

GRÁFICA 9. ¿QUÉ COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DEL NIVEL JERÁRQUICO TÉCNICO, CONSIDERA QUE SE HAN FORTALECIDO POR MEDIO DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS DURANTE EL 2024 POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL? 13

GRAFICA 10. ¿QUÉ COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES DEL NIVEL JERÁRQUICO ASISTENCIAL, CONSIDERA QUE SE HAN FORTALECIDO POR MEDIO DE LAS CAPACITACIONES REALIZADAS DURANTE EL 2024 POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL? 14

GRAFICA 11. ¿CONSIDERA USTED QUE LAS CAPACITACIONES OFRECIDAS POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL EN EL 2024 LOGRÓ MEJORAR EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES?..... 14

GRÁFICA 12. ¿CÓMO CALIFICA LAS CAPACITACIONES BRINDADAS DURANTE EL 2024 POR LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL? 15

GRAFICA 13. ¿LE INTERESARÍA PARTICIPAR PROGRAMA DE BILINGÜISMO U OTRA ESTRATEGIA COMUNICATIVA EN LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL?..... 15

GRAFICA 14. ¿QUÉ MODALIDAD EDUCATIVA ES LA DE SU PREFERENCIA? 15

GRAFICA 15. ¿QUÉ SUGERENCIAS TIENE PARA MEJORAR LA CALIDAD DE LAS CAPACITACIONES? 15

GRAFICA 16. ¿EN QUÉ EJE TEMÁTICOS CONSIDERA QUE SE DEBERÍAN ENFOCAR LAS CAPACITACIONES DURANTE EL AÑO 2025? 15

GRAFICA 17. ¿EN QUÉ TEMAS CONSIDERA, ¿REQUIERE CAPACITACIÓN DURANTE EL 2025, PARA DESARROLLAR DE MANERA MÁS EFECTIVA SUS LABORES? 16

GRAFICA 18. ¿EN QUÉ TEMAS CONSIDERA, ¿REQUIERE CAPACITACIÓN DURANTE EL 2025, PARA DESARROLLAR DE MANERA MÁS EFECTIVA SUS LABORES? 17

GRAFICA 19. ¿EN QUÉ TEMAS CONSIDERA, ¿REQUIERE CAPACITACIÓN DURANTE EL 2025, PARA DESARROLLAR DE MANERA MÁS EFECTIVA SUS LABORES? 17

GRAFICA 20. ¿EN QUÉ TEMAS CONSIDERA, ¿REQUIERE CAPACITACIÓN DURANTE EL 2025, PARA DESARROLLAR DE MANERA MÁS EFECTIVA SUS LABORES? 18

GRAFICA 21. ¿EN QUÉ TEMAS CONSIDERA, ¿REQUIERE CAPACITACIÓN DURANTE EL 2025, PARA DESARROLLAR DE MANERA MÁS EFECTIVA SUS LABORES? 18

GRAFICA 22. ¿EN QUÉ TEMAS CONSIDERA, ¿REQUIERE CAPACITACIÓN DURANTE EL 2025, PARA DESARROLLAR DE MANERA MÁS EFECTIVA SUS LABORES? 19

GRAFICA 23. ¿QUÉ NECESIDADES DE CAPACITACIÓN SE REQUIEREN POR PARTE DE SU SECRETARÍA? 19

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1: Ejes temáticos de la función pública...	8
Imagen 2: Cumplimiento de plan de capacitación	9
Imagen 3 Niveles de inglés oficiales	24
Imagen 4: Cumplimiento de Plan de Capacitación	25
Imagen 5: Listado de Certificados a entregar	26
Imagen 6: Listado de actas a entregar	27
Imagen 7: Cronograma de capacitaciones	31

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

INTRODUCCIÓN

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

Como es de nuestro conocimiento el Decreto 1083 de 2015, dispone que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC, por lo tanto, la Alcaldía Dosquebradas, busca fortalecer las diferentes competencias y habilidades de los funcionarios públicos por medio de capacitaciones, o programas los cuales contiene el PIC 2025.

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

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

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

2. MARCO NORMATIVO

- **Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art.34 numeral 40**, los cuales establecen derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Ley 909 de septiembre 23 del 2004**, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1064 de 2006**, Por el cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

- **Decreto Ley 1567 de 5 de agosto del 1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- **Decreto 648 de 2017**, Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, reglamento Único del Sector de la Función Pública.
- **Ley 1960 de junio 27 de 2019**. Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
- **Decreto 049 del 15 de marzo de 2019**: Por el cual se crea el Comité de Gestión y Desempeño para el Modelo Integrado de Planeación y Gestión en el Municipio de Dosquebradas.
- **Resolución 390 del 03 de mayo de 2017**. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- **Sentencia C-527/17** expediente RDL -027.

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

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

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

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

3.2 Objetivos Específicos

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

4. LINEAMIENTOS Y CONCEPTOS

• Capacitación no formal

“Es el conjunto de procesos organizados de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigido 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).

Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de Incrementarla capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades”.

• Educación

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos; la cual se denomina educación formalizada. Esta se regula por el sistema de estímulos que tenga definida la entidad. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

• Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano

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

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

- **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo.**

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta en corto plazo, en el que se definen las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo es inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP), y es realizada por el jefe inmediato del funcionario, o a quien este delegue.

- **Educación Informal**

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

- **Formación**

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

- **Competencias Laborales**

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

- **Profesionalización del Servidor Público**

Los servidores públicos podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento o y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

- **Aprendizaje Organizacional**

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

- **Inducción y Reinducción**

Sobre el particular el Artículo 7° del Decreto Ley 1567 de 1998 estableció: “artículo 7. Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la

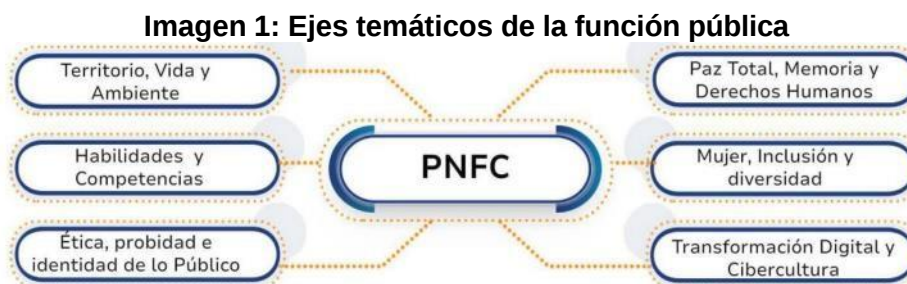
 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

5. EJES TEMÁTICOS

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

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



Tomado de: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/documentos-gestion-estrategica-del-talentohumano-geth>. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 presenta nuevos lineamientos que orienta la formación y capacitación del sector público, en ese sentido se pasaron de 4 ejes temáticos a 6 ejes temáticos (Territorio, Vida y Ambiente; Habilidades y Competencias; Ética, probidad e Identidad de los Público; Paz Total, Memoria y Derechos Humanos; Mujer, Inclusión y Diversidad; Transformación Digital y Ciberultura).

En consecuencia se realizó un diagnóstico de necesidades a partir de una encuesta de necesidades a fin de conocer las novedades de capacitación que los funcionarios y servidores públicos requieren, para lo cual se tuvo en cuenta los resultados obtenidos de las evaluaciones de cada funcionario que participó en la actividad.

6. RESULTADO DE INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC- 2024

El plan de capacitación 2024, se midió por medio del porcentaje propuesto para la vigencia a través del indicador “cumplimiento del plan de capacitaciones”, en el que se tenía como meta el 58,82%; para lo cual se obtuvo un resultado de 100%.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

Imagen 2 Cumplimiento de plan de capacitación

 Municipio de Dosquebradas	PROCESO: SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN		SECRETARIA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	SUBPROCESO: N/A		
	MEDICIÓN DE INDICADORES	VERSIÓN: 03	
Nombre del indicador	CUMPLIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Tipo de indicador Eficacia
Objetivo del indicador	MEDIR EL PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
Fórmula para su Cálculo	(Número de capacitaciones ejecutadas / número de capacitaciones gestionadas)*100	Unidad de medida	PORCENTAJE
Medición (resultado)	28 / 28 * 100 = 100 %	Periodo evaluado	ACUMULADO ANUAL
Rango de clasificación	BUENO (> 50%)	Responsabl e de la medición	Elio Fernando Ramirez - Profesional Universitario
Análisis del resultado (comparacion del resultado frente a la meta)	Para la VIGENCIA 2024, se realizaron un total de 28 actividades de capacitaciones, en el periodo comprendido ENERO a DICIEMBRE del 2024. Con este resultado se está en un rango de evaluación Bueno y se está cumpliendo con las actividades para el logro de la meta del 60% proyectadas para el año en curso.		Responsabl e del análisis Elio Fernando Ramirez - Profesional Universitario

7. FASES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-2025

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

FECHAS	nov-24	dic-24	ene-25	feb-25	mar-25	abr-25	may-25	jun-25	jul-25	ago-25	sep-25	oct-25	nov-25	dic-25
TEMAS														
Diagnostico de necesidades capacitacion 2024	X													
Formulacion y aprobacion del PIC 2025		X	X											
Programacion del PIC 2025			X											
Ejecucion del PIC 2025				X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
Evaluacion del PIC 2025													X	
Analisis de acciones del PIC 2025													X	
diagnostico de necesidades 2025													X	
Formulacion actividades para capacitacion 2025														X

8. METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC 2024

8.1 Principios Rectores de Capacitación

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

8.2 Diagnostico de necesidades de capacitaciones

Para la elaboración de las necesidades de capacitación de la Alcaldía de Dosquebradas se tuvo en cuenta la encuesta aplicada a los funcionarios de la entidad durante el mes de noviembre del 2024; la cual fue elaborada y adaptada según los lineamientos emitidos por

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

el Departamento Administrativo de la Función Pública en la “Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC”. Adicional a esto se tuvo en cuenta los conocimientos básicos por niveles de desempeño establecido en el manual de funciones de la entidad.

8.3 Análisis de la encuesta de capacitación

Para el proceso de la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, como primer paso se realizó estudio de la “guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación”, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, donde dan lineamientos a seguir sobre las fases a tener en cuenta para la elaboración del PIC 2025. En cuanto a la recolección de las necesidades de capacitación, se afianzó en las propuestas del DAFP en el cual propone la aplicación de la encuesta la cual debe ser aplicada por área y nivel jerárquico.

Se definió como periodo para el diligenciamiento de la encuesta en las dos últimas semanas del mes de noviembre del 2024, en el que a través del aplicativo SAIA, en el cual se socializó a los funcionarios un link de acceso, para el cuestionario habilitado a diligenciar por google forms, con el fin de responder a los diferentes ítems en relación a las necesidades y apreciaciones en capacitación. La encuesta fue diligenciada de la siguiente manera por los funcionarios del Municipio.

Grafica 1. Dependencia a la cual pertenece



La grafica No 1 corresponde a la ubicación de los funcionarios en cada una de las secretarias y dependencias de la Administración Municipal de Dosquebradas, que participaron en la aplicación de la encuesta, en la cual participaron 91 funcionarios de 17 dependencias distribuidos de la siguiente manera:

Grafica 2. Total de personas por dependencia.

DEPENDENCIA	No. PERSONAS
Secretaría de Desarrollo Social y Político	11
Secretaría de Asuntos Administrativos	10
Secretaría de Educación	9
Asesoría de Control Interno Disciplinario Instrucción o Juzgamiento	2
Secretaría de Obras Públicas e Infraestructura	2

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

Secretaría de Salud y Seguridad Social	9
Asesoría de Control Interno de Gestión	5
Secretaría de Hacienda y Finanzas Públicas	6
Secretaría de Planeación	5
Dirección de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	2
Secretaría de Gobierno	11
Dirección de Gestión del Riesgo	1
Secretaría de Tránsito y movilidad	4
Secretaría de Cultura, Recreación y Deporte	1
Despacho del Alcalde	1
Secretaría de Desarrollo Económico y competitividad	2
Secretaría de Desarrollo Agropecuario y Gestión Ambiental	10

Grafica 3. ¿A cuántas capacitaciones asistió usted en el transcurso del año 2024?



En la gráfica No 3, se evidencia que de los 91 funcionarios que respondieron la encuesta se concluye que el (24%) corresponde a 22 funcionarios que asistieron a una (1) capacitación en el transcurso del año, el (22%) corresponde a 20 funcionarios que indican participaron en dos (2) capacitaciones, el (22%) corresponde a 20 funcionarios que asistieron a tres (3) capacitaciones, mientras que el (9%) corresponde a 8 funcionarios que asistieron a cuatro y finalmente el (23 %) corresponde a 21 funcionarios que indican que participaron en cinco (5) o más capacitaciones.

Grafica 4. ¿Cuál (es) de las siguientes competencias comunes, considera que mejoró con las capacitaciones a las que asistió durante el año 2024?

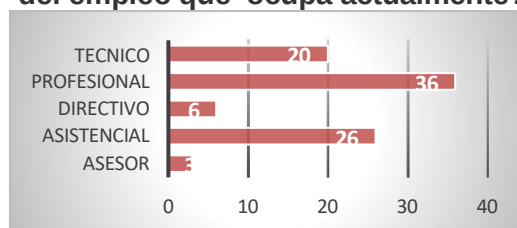


En la gráfica No 4, se evidencia que de los 91 funcionarios que respondieron la encuesta se concluye que el (9%) corresponde a 8 funcionarios que consideran que la competencia que mejoro este año es el Trabajo en Equipo, el (12%) corresponde a 11 funcionarios que consideran que la competencia que mejoro este año es la Orientación al Usuario y al Ciudadano, el (11%) corresponde a 10 funcionarios que consideran que la competencia que mejoro este año es Orientación a Resultados, mientras que el (9%) corresponde a 8 funcionarios que consideran que la competencia que mejoro este año es Compromiso con la

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

Organización, el (54 %) corresponde a 49 funcionarios que consideran que la competencia que mejoro este año es el Aprendizaje Continuo y finalmente el (5%) corresponde a 5 funcionarios que considera que la competencia que mejoraron este año es la Adaptación al Cambio.

Grafica 5. ¿Cuál es el nivel del empleo que ocupa actualmente?



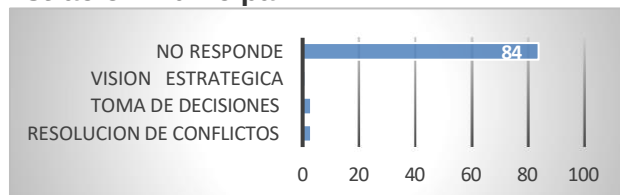
En la gráfica No 5, se evidencia que de los 91 funcionarios que respondieron la encuesta, el (3%) corresponde a 3 personas que tienen el cargo de asesor, el (29%) corresponde a 26 funcionarios de grado asistencial, mientras que el (7%) corresponde a 6 directivos, el (40%) corresponde a 36 profesionales y finalmente el (22%) corresponde a 20 funcionarios técnicos.

Grafica 6. ¿Qué competencias comportamentales del nivel jerárquico ASESOR, considera que se han fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2024 por la Administración Municipal?



En la gráfica No 6, de los funcionarios de la Administración Municipal en el nivel ASESOR respondieron tres (3) funcionarios, donde el (1%) corresponde a una persona y la competencia que fortaleció en el año 2024 fue la construcción de relaciones, mientras que el (2%) que corresponde a dos personas la competencia que más fortalecieron es la confiabilidad técnica.

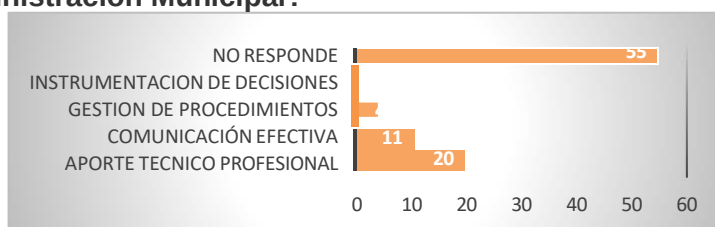
Grafica 7. ¿Qué competencias comportamentales del nivel jerárquico DIRECTIVO, considera que se han fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2024 por la Administración Municipal?



 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

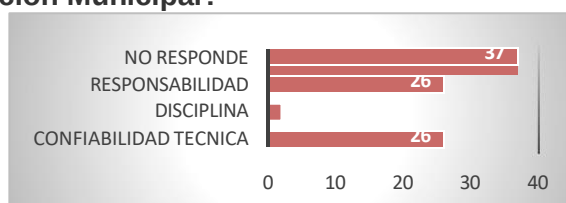
En la gráfica No 7, de los funcionarios de la Administración Municipal en el nivel DIRECTIVO respondieron siete (7) funcionarios, donde el (3%) corresponde a tres personas y la competencia que fortaleció en el año 2024 fue la Resolución de Conflictos, el (3%) corresponde igualmente a tres (3) personas y la competencia que fortalecieron es la Toma de Decisiones, mientras que el (1%) corresponde a una (1) persona y la competencia que más fortaleció fue la Visión Estratégica.

Grafica 8. ¿Qué competencias comportamentales del nivel jerárquico profesional, considera que se han fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2024 por la Administración Municipal?



En la gráfica No 8, los funcionarios de la Administración Municipal en el nivel PROFESIONAL respondieron treinta y seis (36) funcionarios, donde el (22%) corresponde a veinte personas y la competencia que fortaleció en el año 2024 fue el Aporte Técnico Profesional, el (12%) corresponde a once (11) personas y la competencia que fortalecieron fue la Comunicación Efectiva, mientras que el (4%) corresponde a cuatro (4) personas y la competencia que más fortaleció fue la Gestión de Procedimientos, el (1%) corresponde a una (1) persona que la competencia que fortaleció fue la Instrumentación de Decisiones.

Grafica 9. ¿Qué competencias comportamentales del nivel jerárquico TÉCNICO, considera que se han fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2024 por la Administración Municipal?



En la gráfica No 9, los funcionarios de la Administración Municipal en el nivel TECNICO respondieron cincuenta y cuatro (54) funcionarios, donde el (29%) corresponde a veintiséis (26) personas y la competencia que fortaleció en el año 2024 fue la Confiabilidad Técnica, el (2%) corresponde a dos (2) personas y la competencia que fortalecieron fue la Disciplina, mientras que el (29%) corresponde a veintiséis (26) personas y la competencia que más fortalecieron fue la responsabilidad.

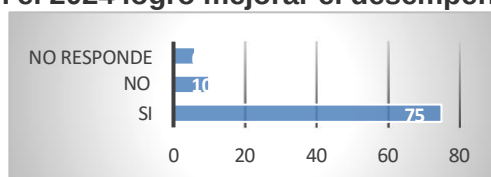
 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

Grafica 10. ¿Qué competencias comportamentales del nivel jerárquico ASISTENCIAL, considera que se han fortalecido por medio de las capacitaciones realizadas durante el 2024 por la Administración Municipal?



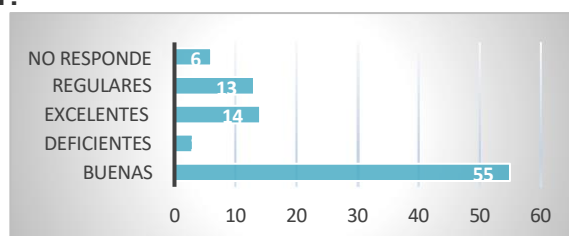
En la gráfica No 10, los funcionarios de la Administración Municipal en el nivel ASISTENCIAL, respondieron veintiséis (26) funcionarios, donde el (4%) corresponde a veintiséis (4) personas y la competencia que fortaleció en el año 2024 fue la Colaboración, el (18%) corresponde a dieciséis (16) personas y la competencia que fortalecieron fue el Manejo de Información, mientras que el (7%) corresponde a seis (6) personas y la competencia que más fortalecieron fue las Relaciones Interpersonales.

Grafica 11. ¿Considera usted que con las capacitaciones ofrecidas por la Administración Municipal en el 2024 logró mejorar el desempeño de sus funciones?



En la gráfica No 11, de los funcionarios de la Administración Municipal que respondieron la encuesta el (82%) que correspondiente a setenta y cinco (75) funcionarios indicaron que SI consideran que las capacitaciones ofrecidas por la Administración Municipal en el 2024 lograron mejorar el desempeño de las funciones, mientras que el (11%) correspondiente a 10 funcionarios indicaron que NO lograron por medio de las capacitaciones ofrecidas mejorar el desempeño de sus funciones, y el (7%) restante que corresponde a seis (6) funcionarios no responden.

Grafica 12. ¿Cómo califica las capacitaciones brindadas durante el 2024 por la administración municipal?

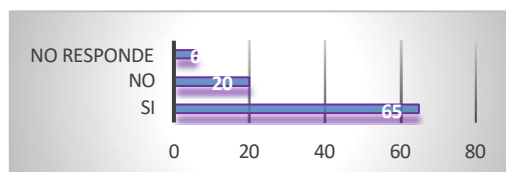


En la gráfica No 12 de los 91 funcionarios de la Administración Municipal que respondieron la encuesta, el (60%) correspondiente a cincuenta y cinco (55) funcionarios que calificaron las

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

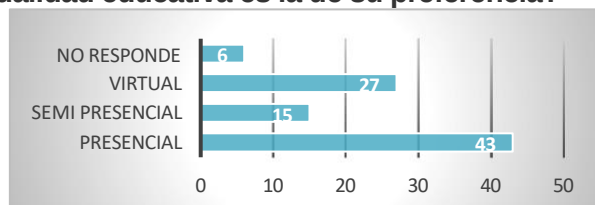
capacitaciones brindadas en el año 2024 por la administración municipal como buenas, el (3%) correspondiente a tres(3) funcionarios las calificaron como deficientes, mientras que el (15%) correspondientes a catorce (14) funcionarios las calificaron como excelentes y el 14% correspondiente a trece (13)funcionarios las califico como regulares, y el (7%) restante que corresponde trece (13) funcionarios no responde.

Grafica 13. ¿Le interesaría participar Programa de Bilingüismo u otra estrategia comunicativa en la Administración Municipal?



En la gráfica No. 13 de los 91 funcionarios de la administración municipal que respondieron la encuesta, el (71%) correspondiente a sesenta y cinco (65) funcionarios, respondieron que, si les gustaría participar del programa de bilingüismo, mientras que el (22%) correspondiente a veinte funcionarios (20) indicaron que no le gustaría hacer parte de un programa de bilingüismo y el (7%) que corresponde a seis (6) personas restantes en la administración municipal, no responde.

Grafica 14. ¿Qué modalidad educativa es la de su preferencia?



En la gráfica 14, de los 91 funcionarios de la Administración Municipal que respondieron la encuesta, el (47%) correspondiente a cuarenta y cinco (45) funcionarios, respondieron que la modalidad de su preferencia es presencial , el (16%) correspondiente a quince funcionarios (15) indicaron que la modalidad de su preferencia es semipresencial, mientras que el (30%) correspondiente a veintisiete (27) funcionarios indica que la modalidad educativa de su preferencia es virtual, y el (7%) correspondiente a seis (6) funcionarios no responde.

Grafica 15. ¿Qué sugerencias tiene para mejorar la calidad de las capacitaciones?



 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

En la gráfica 15, de los 91 funcionarios de la administración municipal que respondieron la encuesta, el (9%) correspondiente a ocho (8) funcionarios, sugieren logística, el (1%) correspondiente a un funcionario (1) sugiere mejorar procesos de convocatoria, donde el director (a) sea quien asigne un mínimo de personas para asistir, el (1%) correspondiente un (1) funcionario sugiere no hay suficiente dinero para capacitaciones, mientras que el (68%) corresponde a sesenta y dos (62) funcionarios sugieren que las ofertas educativas de diferentes instituciones públicas y privadas, el (12%) corresponde a once (11) funcionarios que sugieren personal idóneo, mientras que el (1) correspondiente a un(1) funcionario sugiere unificación de criterios y poder de decisión, finalmente el (8%) corresponde a siete (7) funcionarios que no responde.

Grafica 16. ¿En qué Eje temáticos considera que se deberían enfocar las capacitaciones durante el año 2025?



En la gráfica 16, de los 91 funcionarios de la Administración Municipal que respondieron la encuesta, el (4%) correspondiente a cuatro (4) funcionarios, sugieren enfocar las capacitaciones para el año 2024 en creación de valor público, el (10%) correspondiente a nueve funcionarios (9) sugieren enfocar las capacitaciones gestión del conocimiento y la innovación, el (33%) correspondiente a treinta (30) funcionarios que sugieren habilidades y competencias, mientras que el (3%) corresponde a tres (3) funcionarios sugieren mujeres, inclusión y diversidad, el (3%) corresponde a tres (3) funcionarios que sugieren paz total, memoria y derechos humanos, mientras que el (2%) corresponde a dos (2) funcionarios que sugieren probidad, ética en lo público, el (4%) corresponde a cuatro (4) funcionarios que sugieren probidad, ética e identidad en lo público, el (21%) corresponde a diecinueve (19) funcionarios que sugieren transformación digital, mientras que el (12%) corresponde a once (11) funcionarios que sugieren transformación digital y Cibercultura, finalmente el (7%) corresponde a seis (6) funcionarios que no responde

Grafica 17. ¿En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2025, para desarrollar de manera más efectiva sus labores?



En la gráfica no. 17, se observa que el (80%) corresponde a setenta y tres funcionarios que no responden esta pregunta, mientras que el (20%) corresponde a dieciocho (18)

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 01/2025	

funcionarios que responden y las respuestas se dividen como se observa en el gráfico. la capacitación que más se requiere es análisis de indicadores y estadísticos, seguido por administración de datos. de menos votación es gobernabilidad para la paz y gestión de la innovación.

Grafica 18. ¿En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2025, para desarrollar de manera más efectiva sus labores?



En la gráfica No. 18, se observa que el 67% funcionarios no responden esta pregunta, mientras que el (26%) corresponde a veinticuatro (24) funcionarios que responden y las respuestas se dividen como se observa en el gráfico. la capacitación que más se requiere es aplicación y uso de tecnologías, seguido por seguridad digital y solución de problemas con tecnologías. de menos votación es la capacitación en energías limpias y conflictos socio ambientales.

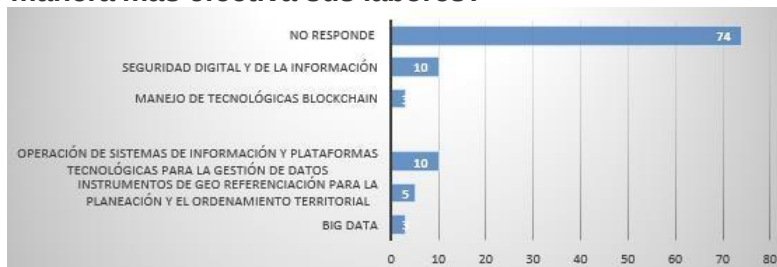
Grafica 19. ¿En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2025, para desarrollar de manera más efectiva sus labores?



En la gráfica No. 19, se observa que el ochenta y tres (83) funcionarios no responden esta pregunta, mientras que el (9%) corresponde a ocho (8) funcionarios que responden y las respuestas se dividen como se observa en el gráfico. las capacitación que más se requieren es las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva socio histórico y político, mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, intersecciones y diferencial y marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. justicia de género, étnica y racial. la de menor votación es la capacitación en análisis con datos desagregados.

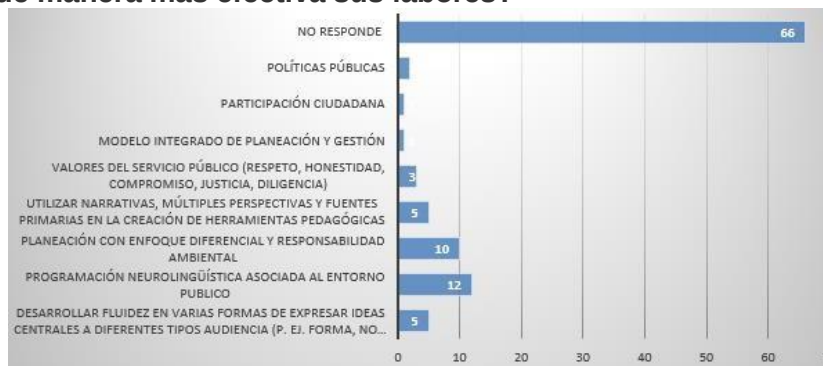
 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

Grafica 20. ¿En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2025, para desarrollar de manera más efectiva sus labores?



En la gráfica No. 20 se observa que setenta y cuatro (74) funcionarios que NO RESPONDEN esta pregunta, mientras que el (19%) corresponde a diecisiete (17) funcionarios que responden y las respuestas se dividen como se observa en el gráfico. las capacitaciones que más se requieren son operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos y seguridad digital y de la información, mientras la menos requerida es la capacitación en big data.

Grafica 21. ¿En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2025, para desarrollar de manera más efectiva sus labores?



En la gráfica No. 21 se observa sesenta y seis (66) funcionarios no responden esta pregunta, mientras que el (27%) corresponde a veinticinco (25) funcionarios que responden y las respuestas se dividen como se observa en el gráfico. las capacitaciones que más se requieren son programación neurolingüística asociada al entorno público y planeación con enfoque diferencial y responsabilidad ambiental, mientras que las capacitaciones menos requerida son modelo integrado de planeación y gestión y participación ciudadana.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

Grafica 22. ¿En qué temas considera, requiere capacitación durante el 2025, para desarrollar de manera más efectiva sus labores?



En la gráfica No. 22 se observa que ochenta y seis (86) funcionarios que no responden esta pregunta, mientras que el (5%) corresponde a cinco (5) funcionarios que responden y las respuestas se dividen como se observa en el gráfico. las capacitaciones que más se requieren son gestión documental y comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos, mientras que las capacitaciones menos requerida son pensamiento crítico, liderazgo en entornos digitales y gestión del talento humano por competencias.

TEMA
Pensamiento crítico
Liderazgo en entornos digitales
Gestión documental
Gestión del Talento Humano por competencias
Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Grafica 23. ¿Qué necesidades de capacitación se requieren por parte de su secretaría?

Se presenta el listado general de los temas de capacitación que sugieren los funcionarios públicos del Municipio de Dosquebradas.

TEMA
Actualización tributaria
Archivo
Redacción y presentación de informes
Manejo de tiempo
Distribución equilibrada de funciones
Actualización en materia legal de trámites administrativos
Análisis de datos
Bilingüismo
Lenguaje tecnológico
Manejo de habilidades blandas
MIPG
Conocimiento y articulación procesos internos
Atención al ciudadano
tecnologías y comunicación
Atención de PQRS
Auditoría interna

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

Roles de control Interno
Automatización de procesos
Carrera Administrativa
Construcción y análisis de indicadores
Derecho administrativo, contratación
Lineamientos en SGSST
Derechos humanos
Asesoría familiar
Sistemas de calidad
Diligenciamiento de formatos

9. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El plan institucional de capacitación está dirigido a los servidores públicos de planta, en relación al Decreto 1083 del 2015; es decir Carrera Administrativa (incluyendo periodo de prueba), Provisionales y de Libre Nombramiento y Remoción, conforme a la normatividad vigente, priorización de vinculación y alcances presupuestales.

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

En todo caso para la formación como: seminario, taller, congreso, diplomado, entre otros, se priorizará al personal con derechos de Carrera Administrativa, seguido del personal en Provisionalidad, y continuando con los funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción; teniendo en cuenta el principio de austeridad en el gasto.

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

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

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

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

9.1 Participación en el Proceso de Formación

El personal que labora en la Alcaldía de Dosquebradas tendrá las siguientes participaciones de formación, los cuales debe culminar los mismos a satisfacción sin dilación o demora.

Para los casos en que se trate de capacitación que por normatividad, sea de manera obligatoria y no se cumplan los tiempos estipulados de plazo en la realización; se entregará el listado de morosos a la Oficina Asesora de Control Interno Disciplinario, sin importar si tipo de vinculación en la administración municipal, para lo correspondientes a las funciones de dicha área. Es por ello que la Oficina Asesora de Control Interno Disciplinario, deberá actuar por instrucción u ordenamiento, las acciones a implementar en caso que se presenten incumplimiento, así mismo los jefes inmediatos deberán hacer seguimiento exhaustivo del cumplimiento de las capacitaciones obligatorias, y hacer planes de mejoramiento en caso que se requiera.

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

9.1.1 Carrera administrativa, Periodo de Prueba, Libre nombramiento y remoción y Provisionales

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

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

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

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

- Inducción (Está inducción tendrá vigencia por el año en curso, es decir que, al iniciar el contrato en la vigencia del 2024, debe presentar estos soportes de cumplimiento).
- Temas transversales de interés para el desempeño institucional
- Educación Informal.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

10. RESPONSABLES

La Secretaría de Asuntos Administrativos a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, se encarga de la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones – PIC del Municipio de Dosquebradas.

- La Comisión de Personal tiene colaboración frente a la socialización, participación en la elaboración y promulgación de propuestas en la construcción y avances del Programa de Bienestar Social para la vigencia del año 2025.
- Los jefes inmediatos tienen participación, para emitir sugerencias o solicitudes en la inclusión de temáticas en el PIC.
- El Comité Institucional de Gestión y Desempeño se encarga de su aprobación.

10.1 Responsabilidad de Otras Dependencias

Es de responsabilidad de las Secretarías, Direcciones, Jefaturas, Oficinas Asesoras, que cuando sean ellos, quienes a su discreción y propia logística y administración gestionen, creen o programen capacitaciones en referencia a cursos, diplomados, seminarios, talleres, etc.; deberán informar con antelación de mínimo 10 días hábiles sobre el mismo, a la Dirección Administrativa de Talento Humano, para que la dependencia comentada, emita un concepto sobre la viabilidad o no, de la realización, como parte de la integración de los procesos de formación del personal que labora o presta sus servicios en la administración municipal.

Por lo que toda capacitación (seminario, taller, congreso, curso, diplomado, etc.), que sea gestionada, programada o realizada por áreas distintas a la Dirección Administrativa de Talento Humano, dicha dependencia, NO puede asumir responsabilidad alguna en auditorias, controles, mediciones, recolección de soportes o evidencias de cumplimiento, pues al desconocer las actividades realizadas, no se pueden realizar observaciones, ajustes o recomendaciones, además de ello no estaría dentro de las funciones que le corresponde.

Lo que significa que las áreas o dependencias que realizan dichas actividades, asumen la total responsabilidad de recolección de información pertinente, realización de la misma, gestión de apoyos logísticos, análisis de las evidencias de cumplimiento, seguimiento, control y presentación de elementos para auditoría. Así mismo las áreas en caso de gestionar, promocionar, realizar o exigir cumplimiento para una actividad de capacitación propia de sus procesos, deben informar al email de capacitaciones@dosquebradas.gov.co, sobre el propósito de la misma, y suministrando los siguientes datos:

- Nombre de la capacitación.
- Nombre de la entidad, Nombre del Área o Nombre de la persona que lo realizará.
- Justificación respecto a la razón por la cual se debe realizar el mismo.
- Aclarar a quien va dirigida la actividad (Carrera administrativa, LNR, contratista o a todos).

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

- En caso de ser una actividad obligatoria, justificar la misma, en base a lo normatividad que exponga.
- Definir cuál va a ser el método de control sobre las personas que realizarán la actividad (fotos, listado de asistencia, certificado, etc.).
- Definir que soportes entregarán al área de capacitaciones de la Dirección Administrativa de Talento Humano.
- Definir la fecha y horario de realización de la actividad (en caso de reprogramar justificar).
- Definir el lugar de realización de la misma (locativo físico o aclarar si es virtual, porque medio sería). (en caso de reprogramar justificar).
- Definir el nombre, cargo y dependencia del enlace de capacitación o gestión del conocimiento e innovación del área que reporta.

Una vez que la Dirección Administrativa de Talento Humano o su designado como referente de capacitaciones, emita concepto positivo frente al tema de capacitaciones; el área solicitante podrá realizar la actividad; en el cual tendrá 8 días calendario para entregar los siguientes soportes a modo de evidencia del cumplimiento:

- Presentar soporte de la gestión de comunicación o socialización de la capacitación, dirigida a la población objeto; la cual debe ser con la Oficina Asesora de Prensa o con TIC.
- Suministrar copia de los soportes de asistencia o fotos o certificados generados en la actividad.
- En caso de no presentar los documentos comentados, se asumirá como si no se hubiera realizado la actividad.

10.2 Horarios Autorizados Para los Procesos de Capacitación

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

Cabe anotar que cuando se trate de talleres virtuales, en los cuales el tiempo es auto administrado por el mismo participante, la designación del horario es programado por la persona “en formación” y de su jefe inmediato. De igual manera cuando se trate de procesos formativos a través de otras entidades o que no sea posible su ajuste a una hora específica para el personal de la alcaldía de Dosquebradas, se conservará el horario que sea instruido por dichas entidades o sectores participantes y le jefe inmediato concertará con su equipo de trabajo alternativas para conservar un adecuado ambiente de trabajo y descanso, sin que afecte la dinámica del servicio.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

11. PROYECTOS DE APRENDIZAJES

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

11.1. Capacitación en Bilingüismo en la Entidad

Se continuará con el proceso de promoción de diferentes estrategias, para la formación en un segundo idioma, teniendo en cuenta los propósitos del bilingüismo, que apunta a los estándares de cumplimiento de MIPG, pero sin desmeritar otras opciones de un segundo idioma o lengua (dialectos, señas, métodos de comunicación para personas que presenten dificultades en la comunicación rutinaria). Se gestionará con entidades públicas y/o privadas, que puedan brindar esta formación, y se solicitará que en lo posible se certifique como asistencia, nivel de formación o énfasis; para el caso del idioma inglés, se sugerirá que el soporte sea en base a alguna de estas acreditaciones (en caso que sea otro idioma, se solicitará tener en cuenta la normatividad vigente):

Imagen 1 Niveles de inglés oficiales

NIVEL (CEFR)	CAMBRIDGE	TOEFL	IELTS	TRINITY	BULATS	NATO
A1 Beginner	–	–	–	1 – 2	0 – 20	–
A2 Elementary	KET	<34	–	3 – 4	21 – 39	SLP 1
B1 Lower Intermediate	PET	34 – 40	4 – 5	5 – 6	40 – 59	SLP 2
B2 Intermediate	FIRST	46 – 53	5.5 – 6.5	7 – 8	60 – 74	SLP 3
C1 Upper Intermediate	ADVANCED	91 – 104	6.5 – 8	9 – 11	75 – 89	SLP 4
C2 Advanced	PROFICIENCY	115 – 120	8 – 9	12	90 – 100	SLP 5

Fuente: Niveles de inglés oficiales | British Council

11.2 Evaluación de Desempeño Institucional

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

12. PRESUPUESTO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Se cuenta con el rubro denominado “Capacitación Personal Administrativo Ente Central (2.2.1.1.01.03.020.2), para el cual, conforme a lo informado en su momento por parte de la Secretaría de Hacienda, se ajustarán las actividades, respecto al presupuesto asignado.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

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

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

14. DIVULGACIÓN

Una vez aprobado el PIC 2025 se dará a conocer a través de los medios establecidos en la Administración Municipal, como son: página web, página interna (SAIA), correo electrónico y/o circular a servidores públicos de la entidad.

15. EJECUCIÓN

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

16. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTOS

La evaluación de la eficacia de las capacitaciones se dará por medio del indicador establecido para tal fin en cada una de ellas (ver Programa). Así mismo se tiene establecido el siguiente indicador con el fin de evaluar el cumplimiento del Programa de Capacitación que deberá ser igual o superior a 60%. El seguimiento al PIC se realizará de manera semestral, por periodo vencido.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

Imagen 4 Cumplimiento de Plan de Capacitación

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO			SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS			
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO						
	SUBPROCESO: CAPACITACIÓN						
	HOJA DE VIDA DE INDICADORES			VERSION: 4			
Nombre del indicador	CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN				Tipo de indicador		
					Eficacia		
Objetivo del indicador	MEDIR EL PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN						
Fórmula para su Cálculo	(Número de capacitaciones ejecutadas / número de capacitaciones gestionadas) * 100			Unidad de medida	PORCENTAJE		
Fuente de los datos	PLAN DE CAPACITACIONES & LISTAS DE ASISTENCIA & SOCIALIZACION DE LA ACTIVIDAD & PANTALLAZO DE LA ACTIVIDAD (SI ES VIRTUAL) & INFORME			Periodicidad / Fechas de medición	SEMESTRAL (CON ACUMULADO ANUAL)		
Responsable de generar el indicador	FUNCIONARIO ENCARGADO (PROFESIONAL UNIVERSITARIO DIRECCION ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO)			Responsable del seguimiento del indicador	FACILITADOR SGC		
Línea de base	60%	Meta	70%	Rangos de evaluación	BUENO > 70%	REGULAR ENTRE 60% Y 69%	MALO < 59%

17. METAS

Para la vigencia del año 2025 se tiene como meta realizar o gestionar 28 capacitaciones, dirigidas a los servidores públicos de la Administración Municipal, sumando todos los procesos de formación que se presenten en la anualidad.

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

- Primer semestre: 14 capacitaciones en alguno de los procesos de formación planteados.
- Segundo semestre: 14 capacitaciones en alguno de los procesos de formación planteados.

18. INDUCCIÓN

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

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

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

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

Imagen 5 Listado de Certificados a entregar

Lista de chequeo para CURSOS de INDUCCIÓN o REINDUCCIÓN							
Nº	NOMBRE DE LA PLATAFORMA ACADEMICA	NOMBRE DEL CURSO	QUIEN LO REALIZA				
			CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL	SECRETARIOS, JEFES, ASESORES, PERIODO FIJO	DIRECTORES (GERENTES PUBLICOS)	CONTRATISTAS, PRACTICANTES, PASANTES, JUDICANTES
1	Plataforma APRENDIENDO (Alcaldía de Dosquebradas)	Curso de Inducción	X	X	X	X	X
2		Curso de RE - Inducción: <i>Solo aplica cada dos (02) años, el cual se informa con antelación.</i>	X	X	X	X	
3		Codigo de Integridad	X	X	X	X	
4		Curso Inducción SGSST	X	X	X	X	X
5	Plataforma EVA del D.A.F.P.	Curso MIPG - Fundamentos Generales	X	X	X	X	
6		Curso Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción	X	X	X	X	X
7		Curso Inducción a los Gerentes Publicos de la Administración Colombiana				X	
8	Plataforma Moodle - Defensoría del Pueblo	Curso Transparencia y Derecho a la Información Pública	X	X	X	X	

Imagen 6 Listado de actas a entregar

Lista de chequeo ACTAS							
Nº	NOMBRE DEL CURSO	NOMBRE DEL ACTA	QUIEN LO REALIZA				
			CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONAL	SECRETARIOS, JEFES, ASESORES, PERIODO FIJO	DIRECTORES (GERENTES PUBLICOS)	CONTRATISTAS, PRACTICANTES, PASANTES, JUDICANTES
1	INDUCCIÓN 2024	Acta Inducción SGSST	X	X	X	X	X
2		Acta Compromiso de Autocuidado	X	X	X	X	X
3		Acta Compromiso Codigo de Integridad	X	X	X	X	X

NOTA: El servidor público debe realizar el paquete de cursos, que hacen parte de la inducción en un periodo no mayor a 30 días calendario y en el caso de los contratistas naturales, los cursos que figuran en las dos imágenes anteriores que son correspondientes a dicho personal, los deberán entregar en la primera cuenta de cobro de su contrato vigente (es por ello que el supervisor informará al contratista sobre su cumplimiento).

En caso de que se presenten novedades con las plataformas o actividades programadas, estas se podrán ajustar en su tiempo de plazo, con el propósito de subsanar las situaciones que ocasionan demora en su cumplimiento, siempre y cuando se trate de anomalías en las plataformas y no por descuido u olvido del cumplimiento por parte del personal que debe realizar las actividades.

El paquete de capacitación denominado “inducción” de la Alcaldía de Dosquebradas se desarrolla en una fase, la cual puede ser virtual y/o presencial según sea el caso.

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

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

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

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

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

18.1 Plataformas que Hacen Parte de la Inducción

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

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

18.1.1 Plataforma aprendiendo

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

18.1.1.1. Curso inducción (personal de planta y contratista)

El curso de inducción de la entidad consta de 8 módulos, con temas de las diferentes dependencias. De este curso se genera un certificado de cumplimiento y tres actas que se deben diligenciar y anexar como soporte:

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

18.1.1.2. Curso Código de Integridad (personal de Planta)

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

- Certificado del curso
- Acta de compromiso de integridad

18.1.1.2. Curso Inducción SGSST (personal de Planta)

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

- Certificado del curso

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

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

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

18.1.2.1 Curso modelo integrado de planeación y gestión – M.I.P.G. (personal de planta)

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

- MIPG fundamentos generales

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

18.1.2.2 Curso de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción - (personal de planta, estudiantes y contratistas)

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

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

Luego de desarrollado este curso se deberá entregar un certificado:

- Certificado del curso

18.1.2.3 Curso de inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana – (Solo para los gerentes públicos del Municipio, es decir directores).

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

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

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

- Certificado del curso.

18.1.3 PLATAFORMA MOODLE - DEFENSORIA DEL PUEBLO

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

18.1.3.1. Curso transparencia y derecho a la información pública (personal de planta)

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

- Curso Transparencia y Derecho a la Información Publica

NOTA: Se debe tener en cuenta que todas las personas de PLANTA y PRACTICANTES, entregarán de manera legible los soportes en formato PDF (no se admiten pantallazos, formatos Word, PowerPoint u otro); igualmente las actas deben ser firmadas por el funcionario y se entregará la evidencia al correo electrónico: capacitaciones@dosquebradas.gov.co; por lo tanto la entrega de dichos soportes por otro medio, no se recibirá.

El personal de prestación de servicios (contratistas), deberá evidenciar en la primera cuenta de cobro, dichos soportes, para ser revisados por el supervisor del contrato.

19. RE-INDUCCIÓN

En la Alcaldía de Dosquebradas la reinducción está dirigida a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los Programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento en que se produzcan cambios, para lo cual se incluirán actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

El proceso tiene como objetivo principal “enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones e Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo. Es por ello que en el transcurso de la vigencia 2025, se realizará el proceso de reinducción, el cual será informado con antelación a todo el personal de planta.

 Municipio de Dosquebradas	MACROPROCESO: ESTRATEGICO		SECRETARÍA DE ASUNTOS ADMINISTRATIVOS
	PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO		
	SUBPROCESO: PLANEACIÓN TALENTO HUMANO		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES P.I.C. 2025	VERSIÓN: 01 FV: 12/2025	

20. CRONOGRAMA GENERAL DE LAS CAPACITACIONES

Cabe anotar que este temario general de actividades tanto para el primer y segundo semestre del 2025, puede ser sujeto a modificación en su contenido, conforme se va presentando disponibilidades de apoyo, así como en gestión de recursos con que se cuenten en su momento. Por lo tanto, se trata de un estimado, y no está sujeto a restricciones para su cumplimiento, el propósito del PIC es surtir de herramientas formativas, para la solución de necesidades de capacitación, para el mejoramiento continuo de la calidad institucional y de los planes de formación a los funcionarios públicos.

Imagen 7 Cronograma de capacitaciones

CRONOGRAMA CAPACITACIONES MUNICIPIO DE DOSQUEBRADAS 2024		
ACTIVIDAD	PRIMER SEMESTRE	SEGUNDO SEMESTRE
Inducción *	1	1
Estrategia para la prevención del Fraude y Corrupción	1	1
Código de Integridad	1	1
Modelo Integral de Planeación y Gestión - MIPG	1	
Integridad y Transparencia y Lucha contra la Corrupción	1	1
Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública	1	1
Uso de Tecnologías de la Información y Seguridad Digital	1	1
Uso de Plataforma SAIA y otros Medios de Reuniones Virtuales	1	
Educación Financiera	1	1
Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano	1	
Liderazgo y Trabajo en Equipo	1	
Supervisión Contractual		1
Lenguaje Claro		1
Código Único Disciplinario y gestor de integridad	1	
Evaluación de Desempeño Laboral- EDL	1	
Gestión de Proyectos		1
Gestión documental o de Archivo		1
Cultura Organizacional (código de integridad y valores)		1
Sistemas de Control y Auditorías Internas		1
Herramientas psicosociales, para trabajo en equipo, comunicación, resiliencia, entre otros	1	1
Otros temas gestionados, en la trazabilidad del periodo		
TOTAL	14	14

* **NOTA:** La capacitación se puede realizar en el primer o segundo semestre, según el personal que ingrese en la entidad, en cualquier periodo del año.

Este plan fue aprobado en Comité Institucional de Gestión y Desempeño realizado en la sala de juntas del despacho del alcalde el 28 de enero de 2025.

Elaboró: Elio Fernando Ramírez	Revisó: Nelsy Susana Jaramillo Tangarife	Aprobó: Jesús Arnoldo Ruiz Marín
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Directora Administrativa de Talento Humano	Cargo: Secretario de Asuntos Administrativos
Fecha de vigencia: Enero 2025		