

# Plan Institucional de Capacitación

**ALCALDÍA MUNICIPAL DE PEREIRA**

**Secretaría de Gestión Administrativa**

**Dirección Administrativa de Talento Humano**

**2022**

## Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. JUSTIFICACIÓN.....	4
3. OBJETIVOS.....	5
4. ALCANCES.....	6
5. PRESUPUESTO.....	6
6. FORMULACIÓN.....	8
7. NECESIDADES DE APRENDIZAJE IDENTIFICADAS EN LAS FUENTES O INSUMOS DE INFORMACIÓN .....	8
8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL P.I.C.2022 .....	11
9. AJUSTES Y MODIFICACIONES: .....	18
10. COMPONENTES DEL PLAN.....	11
11. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, ESTÍMULOS Y BIENESTAR LABORAL DE LA ALCALDÍA DE PEREIRA VIGENCIA 2022 .....	12
12. BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN.....	19

## 1. INTRODUCCIÓN.

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del estado juegan un papel importante. Es por eso que se busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, para ello se requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos, quienes finalmente las materializan, de igual forma que puedan responder de forma innovadora a los grandes retos económicos, sociales y ambientales que el país afronta, como la construcción de la paz, el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de la institucionalidad pública.

Desde la perspectiva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, el cual fue adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público, destacó que el plan institucional de capacitación del 2022, debe abordar cuatro ejes: **Gestión del conocimiento, creación del valor público, transformación digital, y probidad y ética de lo público.**

En este sentido para las vigencia 2022 La Secretaria de Gestión Administrativa, a través de la Dirección Administrativa de Talento Humano, gestionará el Plan Institucional de Capacitación – P.I.C. construido y enfocado en el desarrollo de las competencias de los empleados públicos, permitiéndoles mejorar su desempeño y ampliar sus capacidades, las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, los de su grupo de trabajo y en general de la alcaldía municipal; incrementando así su nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad.

El Departamento Administrativo de la Función Pública emitió una circular en la que recuerda a las entidades de la Rama Ejecutiva nacional, departamental y municipal que en 2022 deben diseñar y ejecutar Planes de Capacitación Institucionales (PIC) para sus servidores, sin importar el tipo de vinculación, enfocados especialmente en el uso de las nuevas tecnologías.

"Aunque el plan institucional de capacitación debe darle especial importancia a la actualización de competencias, habilidades y destrezas en el componente tecnológico, también debe reforzar aspectos de la integridad de los servidores y contratistas, porque solo así logramos un Estado más eficiente y transparente para la ciudadanía",

## 2. JUSTIFICACIÓN.

El Departamento de la Función pública- DAFF, ha señalado la necesidad de implementar programas de aprendizaje, a través de la definición del plan de capacitaciones anual, con el fin de fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos y contribuir a su óptimo desempeño en sus labores cotidianas, de esta manera afianzar las capacidades individuales y las requeridas para el ejercicio de sus funciones, La circular externa 100-023 de la entidad señala que este plan institucional de capacitación, que deberán desarrollar, y debe concentrarse en cuatro ejes:

El primero se denomina Eje Gestión del Conocimiento: que señala que el conocimiento debe ser preservado en las entidades y documentado, así como evitar su fuga para fortalecer la memoria institucional.

Por su parte el segundo, Eje Creación del valor público, debe impulsar la implementación de políticas públicas que generen satisfacción efectiva a los grupos de valor, así como resultados de impacto positivo para la sociedad.

El tercero, Eje Transformación digital, se enfoca en la llegada de la pandemia aceleró el uso de nuevas tecnologías que deben ponerse al servicio de los ciudadanos con el fortalecimiento del uso del Big data, minería de datos, el internet de las cosas, ciberseguridad, realidad virtual, inteligencia artificial y Blockchain.

Y finalmente, el cuarto, Eje Probidad y Ética de lo Público, resalta la coherencia entre la misión del Estado, en la que prima lo general sobre lo particular, con servidores de deben mostrar un comportamiento probo y ético en lo cotidiano.

En este sentido el Plan Institucional de Capacitación- P.I.C. de la Alcaldía Municipal de Pereira, ha sido estructurado para la vigencia 2022 y se soporta en la constitución 1991y la Ley 909 del 2004,se enfoca en las necesidades de contribuir en la formación y capacitación para los servidores públicos de la Alcaldía de Pereira bajo el lineamiento y directriz de la Alta Dirección y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el fin de garantizar el desarrollo de los servidores públicos, fortaleciendo continuamente la gestión pública y la capacidad de las entidad, mediante el mejoramiento continuo de las competencias laborales incrementando el mérito de los servidores y articulándolo con



las necesidades de la entidad.

Por lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación– P.I.C. 2022 de Alcaldía Municipal de Pereira, se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por la Dirección Administrativa de Talento Humano, y el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, y su ejecución se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales; para ello, se desarrolló un diagnóstico de necesidades de aprendizaje individual y colectivo, a partir del análisis de los siguientes insumos:

- Planeación estratégica de la Alcaldía Municipal de Pereira vigencia 2022.
- Tabulación de las Encuestas de necesidades de capacitación vigencia 2022.
- Lineamientos de la política de Talento Humano – MIPG
- Requerimientos de los Directores y Gerentes Públicos de la Alcaldía Municipal de Pereira para la vigencia 2022.

El Plan Institucional de Capacitación – P.I.C. 2022, de la Alcaldía Municipal de Pereira, tiene previsto dar continuidad a los programas de aprendizaje dentro de los cuales se encuentra la inducción, re-inducción, el programa de capacitación, a fin de fomentar programas de aprendizaje que pueden mejorar las competencias de los servidores públicos, y optimizar su desempeño.

### 3. OBJETIVOS.

Promover y adelantar actividades de capacitación y formación de los funcionarios de las diferentes secretarías para la vigencia 2022, con el fin de fortalecer las capacidades, habilidades y competencias laborales en los funcionarios públicos de la Administración Municipal de Pereira, a través de un modelo pedagógico adecuado, buscando la profesionalización en la ejecución de sus respectivos cargos, que les permita liderar las transformaciones que se requieren en los diferentes procesos de la entidad, ligado a una gestión pública efectiva.

### 3. Objetivos de Gestión

- ❖ Fortalecer y desarrollar las competencias comportamentales y funcionales de los funcionarios de la Alcaldía de Pereira, mediante la formulación, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación –P.I.C.-, la gestión del conocimiento y los programas de inducción y Reinducción, en el marco del Plan Estratégico de la entidad, con el fin de mejorar el desempeño personal y profesional contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.
- ❖ Satisfacer las necesidades de capacitación de la entidad para contribuir con el mejoramiento de la gestión institucional.
- ❖ Fortalecer la cultura organizacional y la adaptación a los cambios normativos, de procesos y procedimientos al interior de la entidad, por medio de la implementación de la Reinducción.
- ❖ Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación presencial y/o virtual, que sirvan como espacio para el intercambio de conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para la entidad.

#### 4. ALCANCES.

El Plan Institucional de Capacitaciones –P.I.C., Aplica a todos los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de Pereira, y es de obligatorio cumplimiento la participación de las capacitaciones establecidas desde la Dirección de Talento Humano.

#### 5. PRESUPUESTO.

Los recursos apropiados para la etapa de ejecución del P.I.C. en la vigencia 2022, son garantizados por la Secretaría de Gestión Administrativa – Dirección Administrativa de Talento Humano cargo al rubro 2.3.2.02.02.008-4599021-2020660010012 “GESTIÓN PÚBLICA EFECTIVA Y CON TRANSFERENCIA” Centro de Costo 1103 “SECRETARIA DE GESTION ADMINISTRATIVA” Fondo 101 “FONDOS COMUNES” Proyecto 2020660010012 “FORTALECIMIENTO DEL CAPITAL HUMANO Y LAS COMPETENCIAS LABORALES PARA EL MEJORAMIENTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DEL MUNICIPIO DE PEREIRA.”

##### 5.1. Seguimiento y evaluación a la implementación.

La ejecución, control y seguimiento del Plan Institucional de Capacitaciones –P.I.C., de la Alcaldía Municipal de Pereira, se desarrollará con las siguientes responsabilidades:





- La Dirección Administrativa de Talento Humano, es la responsable de vigilar que el Plan Institucional de Capacitaciones P.I.C., se desarrolle según las actividades programadas, articulado con los objetivos institucionales, igualmente su promoción y divulgación
- La Dirección Administrativa de Talento Humano, es la responsable de ejecutar el presupuesto asignado para la vigencia 2022.
- La Dirección Administrativa de Talento Humano, es la responsable de publicar en la página web de la entidad, así como de realizar el seguimiento que permitan una mejora del desempeño laboral
- De acuerdo con las funciones establecidas en la Ley 909 de 2004, la Comisión de Personal, es la responsable de realizar el seguimiento del cumplimiento del presente plan, para la vigencia 2022.

## 5.2 Socialización del Plan Institucional de Capacitaciones –P.I.C y Plan de acción.

Las actividades a desarrollar para la socialización del Plan Institucional de Capacitaciones –P.I.C., vigencia 2022, son:

- Publicación en la Intranet de la Alcaldía Municipal de Pereira
- Comunicación Oficial por SAIA (Aplicativo -Correo de Comunicación Interna)
- Socialización por Secretarías
- Publicación en la página WEB de la entidad.

## 5.3 Funcionarios públicos beneficiarios.

Los programas de capacitación y formación estarán dirigidos a los funcionarios públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, con nombramiento provisional y temporal; y de conformidad con la ley

## 5.4 obligaciones de los funcionarios públicos beneficiarios.

- Diligenciar registro de asistencia
- Diligenciar evaluación apropiación de conocimientos cuando aplique.
- Diligenciar encuesta satisfacción de capacitación y otras modalidades de formación
- Participar activamente y culminar los programas de aprendizaje (Inducción /Reinducción / Capacitación).
- Asistir puntualmente a los programas de aprendizaje (inducción / Reinducción / capacitación/entrenamiento/ reentrenamiento) en los



lugares, fechas y horas programadas; cuando el programa educativo sea virtual, ingresar periódicamente a la plataforma en que se desarrolle y cumplir con la intensidad horaria mínima para poder cursar y aprobar el programa de aprendizaje.

- Presentar y aprobar los exámenes de certificación, (en los casos que aplique).
- Cumplir con el (%) mínimo de horas requeridas para la aprobación del programa. (Depende del programa y la institución que lo imparta)
- Informar a la Dirección de Talento Humano sobre cualquier novedad presentada en el proceso.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos en el ejercicio de las funciones desempeñadas.
- Servir de agente multiplicador del proceso de formación recibido al equipo de trabajo de la secretaría asignada.
- Tener un adecuado comportamiento ético y cuidar la buena imagen de la Alcaldía Municipal de Pereira.

#### 5.5 Obligaciones de las secretarías:

Cuando el programa de Capacitación sea brindado por dependencia diferente a la Dirección de Talento Humano, se deberán remitir por correo electrónico los documentos relacionados a continuación, para efectos de registrar la información y presentar los informes respectivos del Plan Institucional de Capacitación – P.I.C. 2022, a los cinco días hábiles de haber realizado el programa de aprendizaje:

- Registro de asistencia.
- Evaluación apropiación de conocimientos, cuando aplique.
- Encuesta satisfacción de capacitación y otras modalidades de formación
- Registro fotográfico.
- El permiso de los funcionarios debe de ser tramitado por el Jefe inmediato y este debe de ser contemplado bajo acto administrativo.

Así mismo cuando una secretaría requiera una capacitación de obligatoriedad, esta debe de ser solicitada al **correo.pic.@pereira.gov.co**, con la documentación pertinente (formato en la intranet, pág. web).

#### 6. FORMULACIÓN.

La formulación del Plan Institucional de capacitaciones P.I.C. para la vigencia 2022 se realizó teniendo en cuenta los ejes temáticos:

#### 7. NECESIDADES DE APRENDIZAJE IDENTIFICADAS EN LAS





## FUENTES O INSUMOS DE INFORMACIÓN.

Para ello, la Administración Municipal se enfocará en apropiar y perfilar los comportamientos deseados de un funcionario público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público
- Defensa y cuidado del patrimonio público
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los funcionarios públicos (Código Único Disciplinario<sup>12</sup>,
- Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.
- Cultura organizacional y cambio cultural.
- Clima laboral.
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

Por otro lado como entidad del estado dentro de la oferta de capacitaciones es importante establecer como un pilar estratégico, el aprendizaje organizacional.

Así las cosas, el Eje Temático Gestión del Conocimiento y la Innovación busca que con la ejecución del P.I.C., la administración municipal pueda: Consolidar el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación, Mitigar la fuga del capital intelectual, Construir espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del estado.

## 7. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de **Inducción**, tiene como objetivo integrar al funcionario público a la cultura organizacional, mostrar su participación en la estructura de la misma, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de calidad y planeación estratégica, y crear sentido de pertenencia hacia la Administración Municipal de Pereira. Para el de



sarrollo de la inducción (Presencia y/o Virtual), se realizará durante los cuatro meses siguientes a su vinculación del empleado y los temas a tratar, junto a las responsabilidades son las siguientes:

Teniendo en cuenta los parámetros establecidos en le PNFC 2020-2030, se trabajará en la implementación de un sistema de información que permita realizar las inducciones y ampliar la oferta a los colaboradores de la administración contratados.

#### 7.1. Programa de Reinducción

Durante el proceso de adaptación del servidor público el programa de Reinducción está dirigido 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 antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

La ejecución del programa de Reinducción debe responder a los siguientes objetivos:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. 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.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los funcionarios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

#### 8. ESTRATEGIA DE EJECUCIÓN

Dadas las condiciones sanitarias actuales entorno a la pandemia del



COVID-19, y las medidas tomadas desde el gobierno nacional; como el distanciamiento social obligatorio, para garantizar el derecho a la vida, a la salud y a la supervivencia, las modalidades de capacitación que se ejecuten se adaptarán a los lineamientos establecidos por la normativa vigente, y en su momento dado haciendo uso de las Herramientas y Aplicativos tecnológicos para que así se pueda garantizar la salud de los funcionarios públicos de la Alcaldía Municipal de Pereira y la de sus familiares.

#### 8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL P.I.C.2022

Para la evaluación del Plan Institucional de Capacitación P.I.C. 2022, la Dirección Administrativa de Talento Humano, realizará los seguimientos de las capacitaciones establecidas en el presente plan, las cuales serán enviadas a los entes que las soliciten, asimismo será publicada en la página web. En los cortes establecidos por la normatividad vigente 2022.

#### 9. AJUSTES Y MODIFICACIONES:

Luego de la publicación del plan institucional de capacitaciones P.I.C., vigencia 2022, se realizarán ajustes al documento si así se requiere, orientados al mejoramiento continuo, de acuerdo a las necesidades institucionales.

#### 10. COMPONENTES DEL PLAN.

Con Base a la anterior evaluación, y dando cumplimiento a la normatividad y lineamientos técnicos vigentes, sobre los temas de capacitación, Para la vigencia 2022 , se realizarán las siguientes estrategias en capacitación de acuerdo al cronograma de actividades del Plan Institucional de Capacitaciones P.I.C –de la Dirección

Administrativa de Talento Humano, como resultado de la tabulación de la encuesta de necesidades de capacitación, realizada por el 88% de los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pereira.

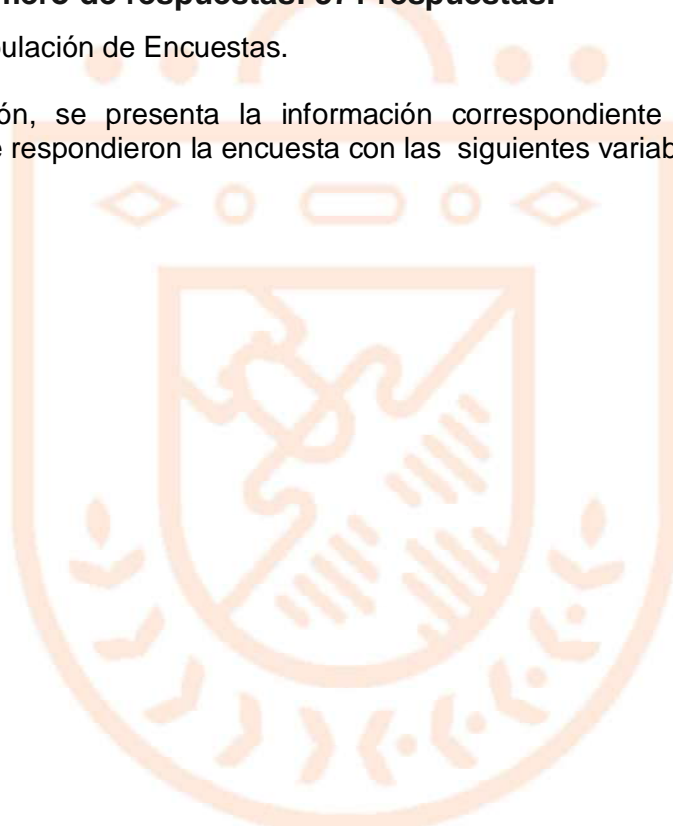
#### 11. RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, DE LA ALCALDÍA DE PEREIRA VIGENCIA 2022.

##### **Gráfico de respuestas de formularios.**

**Número de respuestas: 371 respuestas.**

##### **1.1 Tabulación de Encuestas.**

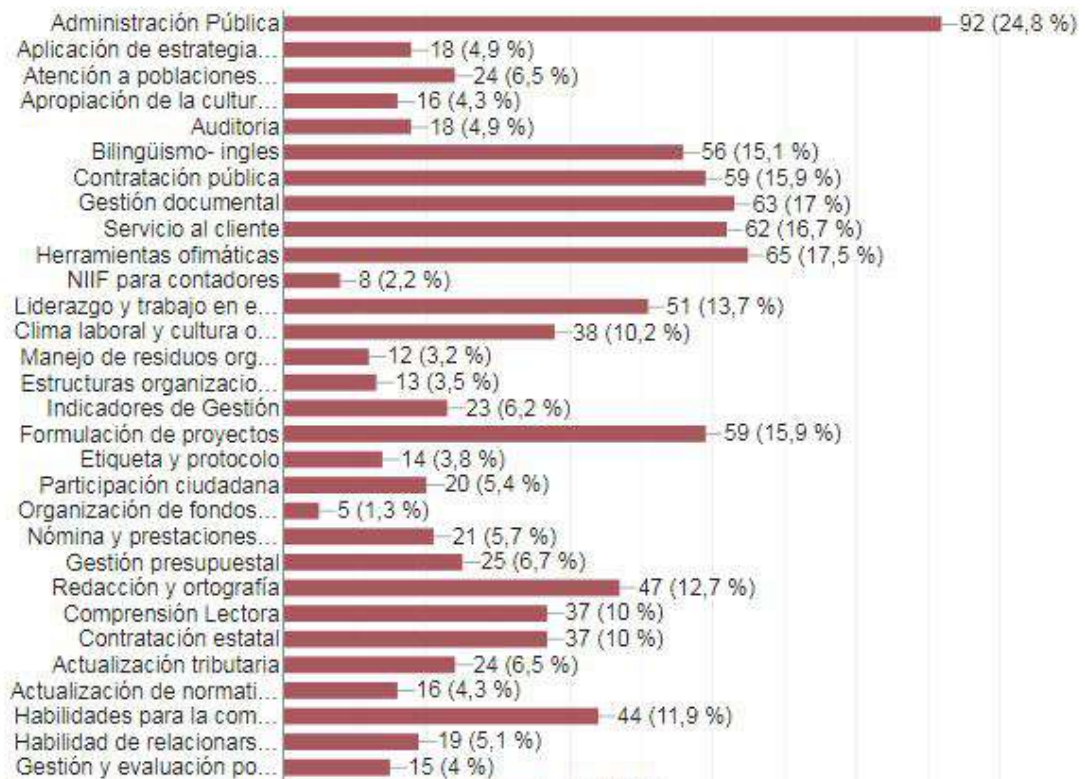
A continuación, se presenta la información correspondiente a las 371 personas que respondieron la encuesta con las siguientes variables:



Seleccione la capacitación en la que desea participar. Recuerde que debe tener relación con las funciones que desempeña actualmente

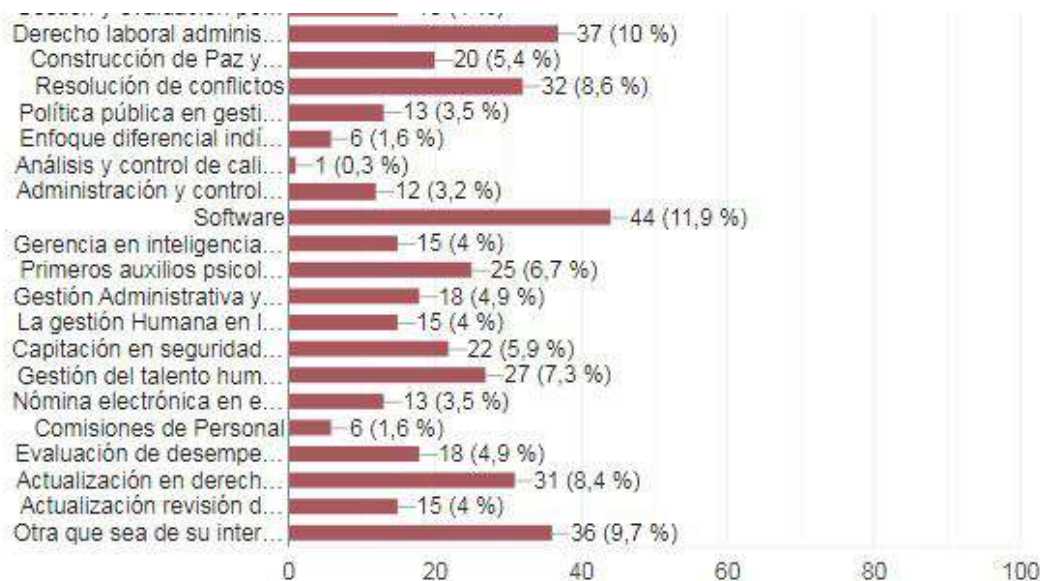
capacitación en la que desea participar

371 respuestas



Los funcionarios que participaron en la encuesta de necesidades manifestaron que desean participar en capacitaciones; con un 17. %, Herramientas Ofimáticas, Con un 16.7% Servicio al Cliente, seguido con un 15.9% contratación pública, un 15.9% Bilingüismo –Ingles, con un 15.9% Formulación de Proyectos, y un 12.7% Redacción y ortografía y un 10. % Comprensión Lectora.



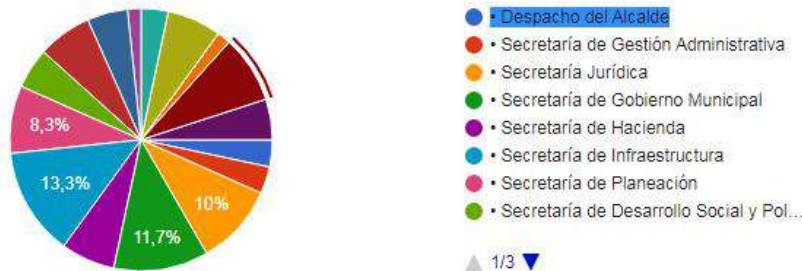


Los funcionarios que participaron en la encuesta de necesidades manifestaron que desean participar en capacitaciones; con un 10. %, capacitaciones de Derecho Laboral y Administrativo, seguido con un 9.7% Actualización en Derecho Público, Con un 8.6% capacitaciones de conflictos, y un 6.7% Primeros Auxilios Psicológicos.

A continuación, se presenta la información correspondiente a las 60 funcionarios de Cargo de Nivel Directivo, que respondieron la encuesta de acuerdo con su proceso misional y el plan de acción proyectado para la vigencia 2022, se hace necesario que informe las necesidades de capacitación que requiere según las funciones que se ejecutan en su secretaría, con el fin de dejarlas plasmadas en el plan de acción de Talento Humano y que estas se puedan ejecutar en la vigencia 2022, respecto a las siguientes variables:

22. Indique la secretaría a la que pertenece Actualmente

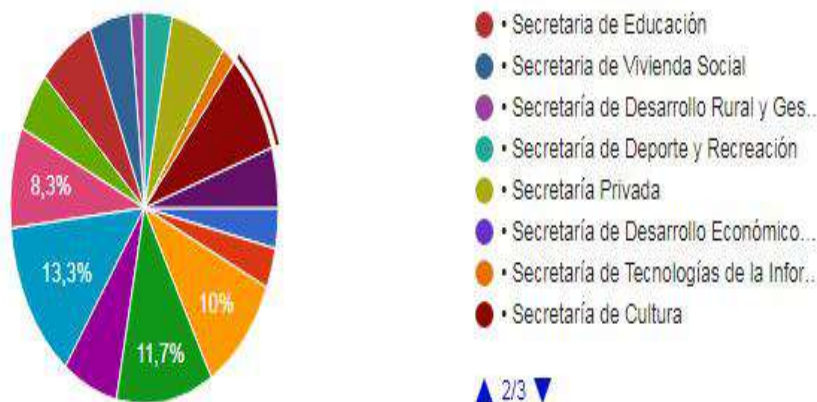
60 respuestas





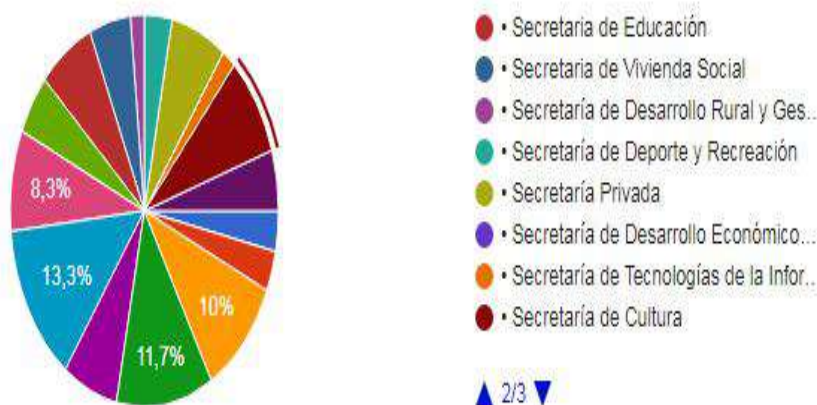
22. Indique la secretaría a la que pertenece Actualmente

60 respuestas



22. Indique la secretaría a la que pertenece Actualmente

60 respuestas



### 5.3 Tabulación de Encuestas.

De acuerdo con su proceso misional y el plan de acción proyectado para la vigencia 2022, manifestaron que se hace necesario

plasmadas en el plan de acción de Talento Humano y que estas se puedan ejecutar en la vigencia 2022. Las siguientes actividades:

1. MANEJO DE COMPRAS COLOMBIA COMPRA EFICIENTE, ACTUALIZACION EN CONTRATACION, ACTUALIZACION TRIBUTARIA, MANEJO DE PERSONAL	21. MIPG, RENDICION CUENTAS, LENGUAJE CLARO PLAN ESTADISTICO
2. METODOLOGÍA MGA PARA LA FORMULACIÓN DE PROYECTOS, PRESUPUESTO PÚBLICO	22. LEY DE ARCHIVOS
3. CAPACITACIÓN EN GESTIÓN CONTRACTUAL PARA CONTRATISTAS Y MANUAL DE SUPERVISIÓN PARA SUPERVISORES, SECOP 2	23. CAPACITACIONES NORMATIVIDAD VIGENTE EN TODOS LOS TEMAS 2 CAPACITACIONES EN NUEVAS HERRAMIENTAS DE DIBUJO Y DE CONTROL DE OBRA
4. MANEJO DE PLATAFORMAS CREADAS POR LAS TICS.	24. ATENCIÓN AL CLIENTE INTERNO Y EXTERNO. 2. CUMPLIMIENTO Y OBSERVANCIA DEL DEBIDO PROCESO. 3. DERECHO ADMINISTRATIVO GENERAL, SERVICIO AL CLIENTE - MARCA PERSONAL - LIDERAZGO
5. MANEJO PÁGINAS DEL ESTADO PARA ANÁLISIS DE SECTOR	25. ACTOS ADMINISTRATIVOS.
6. LEY GENERAL DE ARCHIVO -	26. ACTUALIZACIÓN EN SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, COMISIÓN DE PERSONAL, CONSTRUCCIÓN DE PLANES DE TALENTO HUMANO
7. SAIA, ATENCIÓN AL USUARIO, SISTEMAS INFORMÁTICOS	27. PROTOCOLO DE ATENCIÓN AL USUARIO, PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL, FOTOGRAFÍA
8. HERRAMIENTAS PARA PRESENTACIONES E INFORMES	28. USO DE TODA LA PLATAFORMA DEL SHIFWEB
9. RENDICIÓN DE CUENTAS FURAG, ANUAL CGR, PROVISIONES JUDICIALES	29. PROYECTO CONTRIBUCION SOLIDARIA EN SALUD, NUEVA METODOLOGÍA SISBEN IV
10. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	30. SUPERVISIÓN E INTERVENTORIA, RECLAMACIONES CONTRACTUALES, ACTUALIZACIÓN EN MATERIA DISCIPLINARIA
11. RIESGOS LABORALES	31. REVISION DE TALUDES, VALORACION DE ESTRUTURAS Y SISTEMA COMANDO DE INCIDENTES.
12. COACHING PARA SER MEJORES SERES HUMANOS Y MANEJO DEL MIEDO.	32. FINANZAS PÚBLICAS
13. ACCIONES ADMINISTRATIVAS, ENFOQUES DIFERENCIALES	33. GESTIÓN DOCUMENTAL Y TABLAS DE RETENCIÓN.

14. INTERPRETACIÓN Y VOICEACTING	34. TODO LO CONCERNIENTE CON MIPG, TODA VEZ QUE ÉSTE ES UN SISTEMA TRANSVERSAL QUE INVOLUCRA TODOS LOS SUBPROCESOS DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL Y POR ENDE DEBEMOS SABER DE TODO UN POCO, POR LO CUAL SUGIERO QUE SE GESTIONE UN DIPLOMADO CON LA UTP O LA LIBRE EN EL TEMA DE MIPG.
15. HERRAMIENTAS OFFICE, DERECHOS DE PETICION Y MANEJO SAIA	35. PROCESOS DE SUPERVISIÓN, FORMULACIÓN DE PROYECTOS Y PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
16. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	36. ORDENAMIENTO TERRITORIAL, SISTEMAS DE INFORMACIÓN GEOGRÁFICA, FORMULACIÓN Y REVISIÓN DE INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN
17. GESTIÓN DE PROYECTOS	37. CÓDIGO NACIONAL DE SEGURIDAD Y CONVIVENCIA, PROCESO VERBAL ABREVIADO, MEDIOS DE PRUEBA
18. POLITICAS PÚBLICAS	38. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, CONTROL Y VIGILANCIA ESPECTÁCULOS
19. .CAPACITACIÓN EN LA LEY 1952 DE 2019	39. POLÍTICAS PÚBLICAS - INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN REGIONAL - PLANEACIÓN ESTRATÉGICA
20. CAPACITACIÓN EN LA LEY 2094 DE 2021	

Con el fin de mejorar el clima laboral en su secretaría, que actividades sugiere que se realicen en la vigencia 2022.

TRABAJO EN EQUIPO LIDERAZGO COMUNICACIÓN ASERTIVA	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y CON ENFOQUE A RESULTADOS. 2. OPTIMIZACIÓN DEL TIEMPO. 3. SALUD FÍSICA Y MENTAL PARA PREVENIR ENFERMEDADES.
INTEGRACIONES - INTELIGENCIA EMOCIONAL	TRABAJO EN EQUIPO
RELACIONES INTERPERSONALES, POLITICA Y FUNCIONES DEL SERVIDOR PUBLICO, CORRUPCION	INTEGRACIÓN CON ACTIVIDADES DE COMUNICACIÓN ACERTIVA 2. SALIDA A UN SITIO REPRESENTATIVO DE LA CIUDAD, ZOOLOGICO, PARQUE CONSOTÁ U OTRO.
TRABAJO EN EQUIPO EMPATIA POTENCIALIZADORES DEL APRENDIZAJE	ATENCIÓN AL CLIENTE, COMUNICACIÓN ASERTIVA Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS ENTRE COLABORADORES
PROMOVER INTEGRACIONES APROVECHANDO ENTIDADES COMO UKUMARI	JORNADAS DE CAPACITACIÓN EN CONVIVENCIA LABORAL
SEMINARIO DE TRABJO EN GRUPO, LIDERAZGO, ATENCIÓN AL CIUDADANO	LENGUAJE CLARO; ACTIVIDADES DE RELAJACION
DISPOSICION DE TRANSPORTE PERMANENTE DISPOSICION DE MATERIALES DE USO PERSONAL EEP CHARLAS DE MOTIVACION PERSONAL	INTEGRACION DE LA SECRETARIA O UN TALLER QUE PERMITA ESTE FIN

MEJORA DE LA INDIFERENCIA Y TRATO DEL PERSONAL DE RIESGOS PROFESIONALES (DIRECCION) CON LOS COLABORADORES DE LA ADMINISTRACION. SITUACION DEL PERSONAL DE PLANTA RESPECTO DEL PERSONAL DE CONTRATACION (TRATO DISCRIMINATORIO Y DESIGUAL - COMPETENCIA DE FUNCIONES CON EL PERSONAL DE PLANTA QUE TIENE FUNCIONES ASIGNADAS POR LEY DECRETO.	PROYECTOS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL, ACTIVIDADES RECREATIVAS EXTRA LABORALES Y TEAM BUILDING
SENSIBILIZACIÓN, ACTIVIDADES PREVENTIVAS.	INTEGRACIONES Y CHARLAS CON EL OBJETIVO DE FORTALECER EL TRABAJO EQUIPO Y LA COMUNICACIÓN ASERTIVA.
MANEJO DEL STRES, TRABAJO EN EQUIPO, RELACIONES INTERPERSONALES	DE BIENESTAR. 2. CULTURAL Y 3. SOCIALIZACIÓN DE TEMAS ATIENTES AL ADECUADO MANEJO DE RELACIONES INTERPERSONALES.
INTEGRACIONES GRUPALES SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES DE LA DIRECCION	REALIZAR CAPACITACIONES DE TRABAJO EN EQUIPO CON EXPERIENCIAS VIVENCIALES
REALIZAR CAMINATAS ECOLOGICAS	TALLERES LÚDICO - PARTICIPATIVO DE TRABAJO EN EQUIPO
ACTIVIDADES LÚDICAS Y RECREATIVAS EN LAS QUE SE VINCULEN FUNCIONARIOS Y CONTRATISTAS CON SUS FAMILIAS. ACTIVIDADES LÚDICAS PARA FORTALECER EL TRABAJO EN EQUIPO, LA SALUD MENTAL, EL COMPARTIR.	FORTALECIMIENTO DE LIDERAZGOS, CLIMA ORGANIZACIONAL.
ACTIVIDADES DE ESTIMULOS LABORALES,	ACTIVIDADES QUE NOS PERMITAN CONOCERNOS, YA QUE PERMANENTEMENTE INGRESA PERSONAL QUE NO SABEMOS QUE SON NUESTROS COMPAÑEROS DE TRABAJO, QUE SE REALICEN ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL Y FINALMENTE QUE LOS INCENTIVOS QUE HAY DISPUESTOS PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LA ALCALDÍA, SE EXTIENDAN AL PERSONAL DIRECTIVO, TODA VEZ QUE SOMOS SERES HUMANOS QUE TAMBIÉN MERECEMOS DISFRUTAR DE ÉSTOS.

Es de anotar que las actividades contempladas en este plan se ajustarán de acuerdo con la coyuntura que se presente en relación con los temas de salud pública y el presupuesto para la vigencia 2022.

Nota. Cabe Resaltar que las capacitaciones que se puedan lograr por gestión se podrán invitar a los colaboradores contratistas.

EL CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES P.I.C - DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO -2022, SE REALIZARA DE ACUERDO A LO PLANIFICADO.

EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (P.I.C.): Contará con el siguiente Indicador:

- Actividades de capacitaciones ejecutadas/actividad de capacitaciones propuestas\*100.

### 13. BITÁCORA DE ACTUALIZACIÓN

La Dirección Administrativa de Talento Humano, Informa a los funcionarios públicos demás entidades públicas que el Plan Institucional de Capacitaciones P.I.C., se ha formulado inicialmente en el Año 2022 y se ha modificado, según las siguientes justificaciones.

Versión	Fecha	Descripción de la Modificación
2	28/01/2022	Se Actualiza para la vigencia 2022, en concordancia con lo dispuesto en el Decreto 612 del 2018. Y los lineamientos de la guía para la formulación del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030