

¡AHORASÍ!

Girardota para todos

RESOLUCIÓN **0709**
(29 MAY 2020)

Por la cual se adopta el Plan de Formación y Capacitación para el desarrollo de competencias de los empleados públicos del Municipio de Girardota

EL ALCALDE MUNICIPAL DE GIRARDOTA-ANTIOQUIA, en uso de sus atribuciones legales y en especial de las conferidas por la Ley 909 de 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015 y la Resolución 390 de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública y,

CONSIDERANDO:

Que de conformidad al artículo 36 de la Ley 909 de 2004 la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Que de conformidad a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, cada entidad pública deberá diseñar planes de capacitación institucional y garantizar que la oferta de los mismos responda a las necesidades de la entidad con respecto al fortalecimiento de competencias, proponiendo una oferta que permita la disponibilidad de los funcionarios y garantice la asistencia.

Que la resolución 390 de 2017 actualizó los lineamientos de la política del empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.

Para la construcción del programa de capacitación 2020 se consideran además de las Leyes y Decretos citados:

- La guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.
- Encuesta para identificar las necesidades de capacitación.



SC4454 - 1



Centro Administrativo Simón Bolívar
Carrera 15 N° 6 - 35 Código Postal 051030
PBX: 3224299
www.girardota.gov.co
Girardota - Antioquia



¡AHORASÍ!

Girardota para todos

En mérito de lo expuesto,

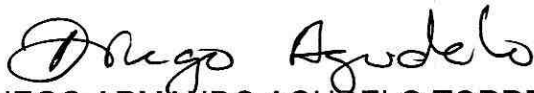
RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el programa de Formación y Capacitación para el desarrollo de competencias de los funcionarios públicos del Municipio de Girardota.

ARTÍCULO SEGUNDO. Los programas podrán ser realizados directamente por el Municipio o a través de contratos o convenios con terceros.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en Girardota, a los 29 días del mes de mayo de 2020.



DIEGO ARMANDO AGUDELO TORRES
Alcalde



EDIER SUAZA BALLESTEROS
Secretario Servicios Administrativos

Elaboró: Laura Vanessa Jaramillo Alzate - Gestión Talento Humano
Vo Bo: Maria Camila Torres Duque *MC*



Centro Administrativo Simón Bolívar
Carrera 15 N° 6 - 35 Código Postal 051030
PBX: 3224299
www.girardota.gov.co
Girardota - Antioquia



¡AHORASÍ!

Girardota para todos

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

ALCALDÍA DE GIRARDOTA

SECRETARÍA DE SERVICIOS ADMINISTRATIVOS

2020



SC4454 - 1



Centro Administrativo Simón Bolívar
Carrera 15 N° 6 - 35 Código Postal 051030
PBX: 3224299
www.girardota.gov.co
Girardota - Antioquia



INTRODUCCIÓN

El Municipio de Girardota como entidad del sector público que administra y proporciona bienes y servicios dirigidos a la comunidad, requiere contar con talento humano cualificado, con énfasis en su calidad humana, adecuadas competencias laborales y personales, comprometidos con el aprendizaje permanente y el crecimiento institucional, a través de sistemas integrales de gestión y plataformas tecnológicas que faciliten el logro de los objetivos institucionales.

La capacitación tiene como objetivo fortalecer los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias, a todos los trabajadores de la Alcaldía municipal, para que ellos asimilen, adquieran y trasladen todo lo aprendido en las capacitaciones según su área.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1 MISIÓN

El Municipio de Girardota es una entidad territorial cuya misión es procurar el bienestar y calidad de vida de sus habitantes mediante la prestación eficiente de los servicios, obras y acciones que demanden sus habitantes; ordenando el territorio y promoviendo el crecimiento y el desarrollo económico sostenible.

1.2 VISIÓN

El Municipio de Girardota será modelo de progreso y avance en el bienestar de su población, sin distingo de raza, credo, partido político al que se pertenezca y condición personal de cualquier índole.

Esto se logra con el trabajo mancomunado de la Administración Municipal, las Juntas de Acción Comunal, las organizaciones civiles, los partidos y movimientos políticos, el sector privado, la academia, grupos religiosos y toda la comunidad en general; además de un Concejo Municipal independiente y activo que ejerce plenamente el control político que fortalece la democracia en el municipio.

1.3 POLÍTICA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD

La Administración Municipal de Girardota tiene como política de calidad garantizar la prestación efectiva de los servicios públicos a través del mejoramiento continuo de los procesos y la participación activa de los



Centro Administrativo Simón Bolívar
Carrera 15 N° 6 - 35 Código Postal 051030
PBX: 3224299
www.girardota.gov.co
Girardota - Antioquia



ciudadanos, con base en la distribución equitativa del ingreso entre las comunidades, en el marco de la Constitución Política de Colombia y la ley; optimizando el talento humano y fortaleciendo el desarrollo socio-económico, con el propósito de mejorar la calidad de vida de la población.

1.4 OBJETIVOS DE LA CALIDAD

- Fortalecer la cultura de trabajo en equipo y de mejoramiento continuo de los procesos de la Administración Municipal.
- Disponer de personal competente y comprometido para la mejora y sostenibilidad del Sistema de Gestión de la Calidad.
- Promover espacios que permitan la participación ciudadana, en los procesos que desarrolla la Administración Municipal de Girardota.
- Gestionar la consecución de recursos financieros necesarios para mejorar la prestación de los servicios públicos.
- Distribuir efectiva y equitativamente los recursos financieros entre las necesidades de la comunidad.
- Identificar y mejorar las necesidades de la comunidad del Municipio de Girardota.

2. NORMATIVIDAD

La Ley 909 del 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño, detección de necesidades y lineamientos de la función pública.

NORMA	TEMA
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Decreto Ley 1567 de 1998/ Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.



Centro Administrativo Simón Bolívar
Carrera 15 N° 6 - 35 Código Postal 051030
PBX: 3224299
www.girardota.gov.co
Girardota - Antioquia



Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación	Precisa que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias
Decreto 2539 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

3.1 CAPACITACIÓN

Es el conjunto de procesos organizados, relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. 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 incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.



Centro Administrativo Simón Bolívar
Carrera 15 N° 6 - 35 Código Postal 051030
PBX: 3224299
www.girardota.gov.co
Girardota - Antioquia



3.2 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.

3.3 ENTRENAMIENTO

En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo, con el objetivo de que se asimilen, en la práctica, los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas, requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

3.4 PROFESIONALIZACIÓN

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal, es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado).

Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y, en ese sentido, la profesionalización, estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

3.5 EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano)

La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles, sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 –Decreto 2888/2007).

3.6 EDUCACIÓN FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).



Centro Administrativo Simón Bolívar
Carrera 15 N° 6 - 35 Código Postal 051030
PBX: 3224299
www.girardota.gov.co
Girardota - Antioquia



4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación, contemplada en el Plan Institucional de Capacitación, son:

4.1 COMPLEMENTARIEDAD: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

4.2 INTEGRALIDAD: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

4.3 OBJETIVIDAD: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

4.4 PARTICIPACIÓN: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

4.5 PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la Administración Municipal de Girardota.

4.6 INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

4.7 PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento 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.

4.8 ECONOMÍA: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.



Centro Administrativo Simón Bolívar
Carrera 15 N° 6 - 35 Código Postal 051030
PBX: 3224299
www.girardota.gov.co
Girardota - Antioquia



4.9 ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

4.10 CONTINUIDAD: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

5. PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación, surge con el firme propósito de fortalecer la Gestión Pública Colombiana. En este documento se definen tres ejes:

- **Gobernanza para la Paz.** Asociada con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira en torno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.
- **Gestión del Conocimiento en las Entidades Públicas,** la cual propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.
- **Creación del Valor Público,** propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas con vocación de servicio público.

6. NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

Nivel Básico: Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

Nivel Intermedio: Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

Nivel Avanzado: Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área, actividad o campo relacionado con ésta. Su objeto es



Centro Administrativo Simón Bolívar
Carrera 15 N° 6 - 35 Código Postal 051030
PBX: 3224299
www.girardota.gov.co
Girardota - Antioquia



preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

6.1.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades y competencias de los funcionarios con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo personal y el mejoramiento en la prestación del servicio.

6.1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

* Fortalecer las competencias que los servidores públicos requieren para la prestación del servicio, que les permita responder de forma efectiva y responsable a las demandas del entorno social generando valor público

* Mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos aportando de esta forma al mejoramiento continuo de la institución.

* Atender las necesidades de aprendizaje de los funcionarios públicos de la Alcaldía de Girardota para dar cumplimiento a los objetivos institucionales.

7. METODOLOGÍA

El Plan de Capacitación de la Alcaldía de Girardota está enmarcado en la normatividad vigente, por consiguiente, se tiene en cuenta los lineamientos de la Función Pública, iniciando el ciclo con el diagnóstico de necesidades, en el cual se analizan las necesidades individuales, por dependencias y organizaciones, luego se da paso a la planeación e implementación, y por último se realiza una evaluación para verificar el cumplimiento de los objetivos.

De acuerdo con la función pública el Plan de Capacitación de la organización debe girar en torno a tres dimensiones, así:

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz:	Ser	<ul style="list-style-type: none">- Habilidades comunicativas y de relacionamiento- Creatividad y adaptación- Vocación de servicio- Convivencia y reconocimiento de la diversidad- Ética y transparencia en la gestión pública- Inteligencia emocional
	Hacer	<ul style="list-style-type: none">- Mecanismos de protección de DDHH- Accountability- Mecanismos de participación ciudadana- Resolución de conflictos- Optimización de recursos disponibles- No estigmatización, no discriminación
	Saber	<ul style="list-style-type: none">- Derechos Humanos- Principios y fines del Estado- Enfoque de derechos- Dimensionamiento geográfico y espacial- Planificación y gestión de los recursos naturales

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional - empatía
	Saber	Cultura orientada al conocimiento <ul style="list-style-type: none"> - Cambio cultural - Modelos basados en el trabajo en equipo - Generación y promoción del conocimiento - Estrategias de desarrollo - Diversidad de canales de comunicación - Incremento del capital intelectual - Procesamiento de datos e información - Orientación a la calidad - Innovación - Razonamiento matemático - Manejo de sistemas de información geográfica
Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Valor Público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Consecución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas - Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación de valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento

7.1 TEMAS A TRABAJAR

Luego de realizado el diagnóstico de necesidades, se obtiene como resultado final los siguientes temas, con los cuales se procederá a realizar la planeación del cronograma de capacitaciones a trabajar en el año 2020. Los temas estarían diseminados de la siguiente manera:

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDO TEMÁTICO
Gobernanza para la Paz	Ser	Inteligencia Emocional
	Hacer	Planeación y organización
	Saber	Derechos Humanos
Gestión del Conocimiento	Ser	Orientación al Servicio
	Hacer	Planificación y organización
	Saber	Modelos basados en el trabajo en equipo
Valor Público	Ser	Servicio al ciudadano
	Hacer	Gestión y desarrollo del talento humano
	Saber	Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos

8. TEMAS A FORTALECER

Con el análisis de los factores a mejorar, la Alcaldía Municipal debe tener claro que son más los temas que se deben mejorar y fortalecer, por ende, se realiza el planteamiento de dichas temáticas a trabajar.

TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A
NTC ISO 9001-2015	Dar elementos básicos de la NTC ISO 9001:2015, para que los involucrados conozcan los requisitos de la norma.	Gestores
Auditorías Internas de Calidad	Formar auditores en la Norma NTC ISO 19011, para realizar las auditorías internas de calidad.	Equipo Sistema de Gestión - Gestores
Riesgos del Sistema de Gestión de la Calidad	Identificar, analizar y responder a factores de riesgos del Sistema de Gestión, para tenerlos presentes en el momento que se deban mitigar y aplicar las acciones correctivas y preventivas correspondientes.	Equipo Sistema de Gestión - Gestores
Acción Correctiva, Preventiva y de Mejora	Formar jefes de procesos y gestores en ACPM, para	Equipo Sistema de Gestión - Gestores



	gestionar la mejora del Sistema de Gestión.	
Indicadores de Gestión asociados con el Plan de Desarrollo 1	Formar jefes de procesos y gestores en indicadores de gestión, para realizar la medición del desempeño de los procesos.	Secretarios y Alcalde -Equipo SG - (Planeación)
Indicadores de Gestión asociados con el Plan de Desarrollo 2	Formar jefes de procesos y gestores en Indicadores de Gestión, para realizar la medición del desempeño de los procesos.	Gestores
MIPG 1	Formar a los jefes de procesos y gestores en MIPG para su implementación en la entidad.	Equipo Sistema de Gestión - Gestores
Sistema de Control Interno (SCI)	Formar a los jefes de procesos y gestores en SCI para su implementación en la entidad.	Equipo Sistema de Gestión - Gestores
Fundamento de la NTC ISO 9001:2015	Dar elementos básicos de la NTC ISO 9001:2015, para que los involucrados conozcan los requisitos de la norma.	Secretarios

TEMA	OBJETIVO	DIRIGIDO A
Contratación pública	Brindar herramientas para la ejecución de diferentes tipos de contrato (natural, jurídico, prestación de servicios)	Funcionarios públicos
Cultura organizacional	Generar conocimientos sobre la construcción de la cultura organizacional	Funcionarios públicos
Gerencia administrativa	Dar herramientas para la adecuada administración presupuestal, administración de los recursos humanos, la administración de materiales y servicios generales, incluyendo las funciones de compras y suministros y de administración y custodia de los bienes a su cargo.	Secretarios
Gestión de las Tecnologías de la Información	Dar herramientas para la optimización de recursos, mejorando los procesos de comunicación.	Funcionarios públicos
Gestión Documental	Ofrecer herramientas para la revisión, almacenamiento, recuperación de documentos e información.	Auxiliares administrativos



Gobierno en Línea	Promover el uso y aprovechamiento de las tecnologías de información y comunicaciones.	Funcionarios públicos
Innovación	Impactar en la productividad y la calidad de la Alcaldía	Funcionarios públicos
Participación Ciudadana	Reforzar los conocimientos de los mecanismos de participación ciudadana para aplicarlos en el que hacer.	Funcionarios públicos
Derecho de acceso a la información	Capacitar en la Ley 1712 de 2014, por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del Derecho de Acceso a la información.	Funcionarios públicos

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación del proceso de formación y capacitación debe orientarse a la medición de la implementación o ejecución de las actividades y al impacto de la misma en los servidores públicos y en la gestión administrativa. Por lo tanto, se tiene como base la herramienta que ofrece el Plan Nacional de Formación y Capacitación

Nivel a evaluar	Objetivos a evaluar	Herramientas de evaluación
Primer nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación.
Segundo Nivel	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información.
Tercer Nivel	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.
Cuarto Nivel	Efecto en indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, etc., relacionados con su cargo o rol	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación o capacitación.

<p>Quinto Nivel</p>	<p>Impacto en los indicadores financieros de la organización</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto en la reducción de costos por reprocesos, no conformidades, falta de oportunidad. • Impacto en la disminución de peticiones, quejas o reclamos de los ciudadanos por dificultades en el servicio. • Impacto en la disminución de demandas de los ciudadanos por dificultades en el servicio. • Impacto en la reducción de costos por disminución de los ausentismos por enfermedades ocupacionales. • Impacto en la reducción de costos por pérdida de capital intelectual (disminución de rotación de personal, disminución del gasto en selección de personal, curvas de aprendizaje, etc.). • Reducción de costos de capacitación y formación por transferencia de conocimientos y habilidades.
----------------------------	------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

10. INDICADORES DE GESTIÓN

La medición de satisfacción de la formación y capacitación se realizará a través de encuestas de satisfacción, que se aplicarán al finalizar cada una de las mismas, de acuerdo con los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de la Calidad, de ésta, se obtendrán insumos para continuar o reevaluar aspectos del PIC.

Igualmente se tienen otros indicadores que miden el impacto de la formación y capacitación en otras esferas. Así:

QUE EVALUAR	INDICADOR
Cumplimiento del PIC	Número de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones propuestas * 100
Asistencia a formación y capacitación	Número de funcionarios capacitados / Número de funcionarios convocados * 100



Centro Administrativo Simón Bolívar
 Carrera 15 N° 6 - 35 Código Postal 051030
 PBX: 3224299
www.girardota.gov.co
 Girardota - Antioquia



¡AHORASÍ!

Girardota para todos

Satisfacción con la formación o capacitación	Número de funcionarios satisfechos / Número de funcionarios capacitados * 100
Porcentaje de ejecución presupuestado	presupuesto ejecutado / presupuesto aprobado * 100



SC4454 - 1



Centro Administrativo Simón Bolívar
Carrera 15 N° 6 - 35 Código Postal 051030
PBX: 3224299
www.girardota.gov.co
Girardota - Antioquia

