MUNICIPIO DE ARMENIA
Nit: 890000464-3
Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional

PARA: Todos

Asunto: Plan Institucional de Capacitaciones 2022

Cordial Saludo,

Con el propósito de contar con insumos suficientes para construir el Plan Institucional de Capacitación-PIC para el 2022 y dar cumplimiento a las directrices señaladas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, para el desarrollo y profesionalización del servidor público, así como los plazos fijados en el Decreto 612 de 2018, el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, respetuosamente le solicita a todos los funcionarios diligenciar formato google forms, en el que se deben señalar las necesidades detectadas en materia de formación y capacitación, señalando solo máximo tres (3) temas de capacitación por cada eje temático planteado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

Es de recordar que es un deber del funcionario público, establecido en el Código Único Disciplinario, actualizar sus conocimientos, para la prestación de los servicios, por ello los invitamos a construir un Plan Institucional de Capacitaciones acorde a nuestras necesidades.

https://forms.gle/vnVPnp1DhR3dvZLn9

Agradezco su puntual asistencia.

Escaneado con CamScanner

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC-

2022

ALCALDÍA DE ARMENIA

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL

DAFI

ARMENIA, ENERO DE 2022

ÍNDICE

1. JUSTIFICACIÓN

2. MARCO CONCEPTUAL

3. OBJETIVOS

4. DEFINICIONES
   4.1. Plan anual de capacitación
   4.2. Competencias
   4.3. Capacitación
   4.4. Formación
   4.5. Educación no formal
   4.6. Educación informal
   4.7. La profesionalización del empleo público
   4.8. Desarrollo de competencias laborales
   4.9. Enfoque de la formación basada en competencias
   4.10 Facilitadores
   4.11 Formadores internos
   4.12 Ejes Temáticos

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

6. MARCO NORMATIVO

7. PASOS PARA REALIZAR EL DIAGNOSTICO DE LA NECESIDAD

8. PROGRAMA

9. EJECUCIÓN PRÁCTICA DEL PROGRAMA

10. CONSOLIDADO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, SEGÚN FUNCIONARIOS Y ENTES ADMINISTRATIVOS

   10.1. MIPG como insumo para el PIC y Plan Nacional de Formación y Capacitación
   10.2. Identificadas por los Directores, Secretarios de despacho y funcionarios
   10.3. Identificadas por la Alta Gerencia
   10.4. Solicitadas por los diferentes sindicatos y que de conformidad con el acuerdo colectivo son obligatorias
   10.5. Consolidado capacitaciones PIC 2021-2022
   10.6. Fortalecimiento del Talento Humano y Modernización Institucional
   10.7. Cronograma de Ejecución del PIC vigencia 2021

11. PROGRAMAS DE APRENDIZAJE
12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO
13. ANEXOS

1. JUSTIFICACIÓN

Las Entidades Públicas en Colombia están en la obligación de establecer anualmente programas de capacitación para los funcionarios, en la Alcaldía de Armenia, es responsabilidad del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional aplicar la metodología para su implementación y ejecución, por ésta razón se hace necesario reglamentar las actividades correspondientes al mismo, con el fin de garantizar claridad, equidad y transparencia en el proceso.

Para el año 2019, surge una novedad en materia de capacitación, toda vez que el Modelo Integrado de Gestión Estratégica MIPG, enlista los procesos de aprendizaje continuos que debe tener todo plan de capacitación, razón por la cual, la mayor parte de estas corresponde a la relación de capacitaciones indicadas por MIPG.

Por su parte, en el mismo instrumento se indica que el Programa de Capacitación debe contar con insumos de identificación de necesidades por parte de los directores y secretarios de cada dependencia, lo que también constituye una novedad para este plan, dado que en años anteriores no se tenía concebida de esa forma, así también la percepción de la alta gerencia se constituye en un nuevo elemento en la construcción de este plan.

Finalmente, se utilizó un formato diseñado en google drive donde se involucraron los cuatro ejes temáticos con las posibles áreas de conocimiento y actividades de capacitación y con en el cual los directores, secretarios de despacho y funcionarios de las dependencias, determinaron las necesidades que tenían en materia de capacitaciones, permitiendo que los servidores se involucren, participen activamente y accedan al programa, todo ello en procura de contribuir al cumplimiento y logro de la misión institucional. De igual manera los servidores públicos han sido receptivos ante la invitación realizada por el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional y se han involucrado en la elaboración y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación, haciendo parte activa del proceso como facilitadores internos, compartiendo sus conocimientos y experiencias, capital humano que consideramos un pilar fundamental en la ejecución del PIC de la entidad.

La importancia que tiene la capacitación para la Alcaldía de Armenia, se debe no sólo a que permite atender y satisfacer las necesidades de conocimientos de los empleados, sino también motivarlos, lo cual se ve reflejado en el incremento de su calidad en el trabajo, mejora el servicio y atención al ciudadano; además, la capacitación es necesaria para el fortalecimiento de competencias dentro del proceso, entendiendo que "*bajo el sistema de gestión de la calidad, estos programas no pueden ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimientos;*

deben entenderse como oportunidades de desarrollo de las aptitudes (manejo de las herramientas y técnicas de la calidad) y actitudes (condiciones personales como la escucha activa y la cooperación) necesarias para que cada funcionario sepa cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos de calidad requeridos por los usuarios"[1]

Las competencias cambian el enfoque de capacitación y formación, ya que permiten estructurar programas articulados a problemas que debe resolver el servidor público en su desempeño laboral diario, superando así la realización de eventos aislados muy teóricos, que no responden a las necesidades laborales.

El Plan Institucional de Capacitación busca fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los funcionarios de la Administración Municipal, desarrollando cada una de las dimensiones del individuo en procura de una formación integral de sus actitudes, conocimientos y habilidades, pretendiendo que las personas potencialicen todas sus características incluyendo el ser, el saber y el hacer, tanto a nivel personal como profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tuvieron en cuenta las necesidades institucionales planteadas, así como los resultados de la encuesta de necesidades y expectativas de capacitación que se obtuvieron previamente; analizada la información se determinan los temas transversales a la entidad y se detecta la cobertura que puede presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

[1] *Cartillas de Administración Pública - Plan Nacional de Formación Continuada PNFC. - http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_col_plan.pdf*

2. MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual y normativo enfatiza la necesidad de contribuir a la construcción del Estado que queremos, para esto son fundamentales los procesos de formación y capacitación a los servidores públicos.

Por medio de las capacitaciones se busca preservar e incrementar el mérito de los funcionarios, garantizando de esta manera la actualización de los conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias generales y específicas para obtener resultados y responder a las permanentes exigencias de una sociedad en constante cambio.

Las competencias laborales y comportamentales son el centro de la capacitación, su enfoque está orientado hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos específicos que aseguren el desempeño exitoso de las funciones y la obtención de los resultados esperados, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional y enfrentando los retos que el cambio exige, aportando incluso más allá de lo que el cargo especifico requiere.

La capacitación está orientada a fortalecer las competencias necesarias en los servidores públicos, entre ellas cabe destacar la capacidad para innovar, afrontar el cambio, pericia frente a los requerimientos del entorno, toma de decisiones asertivas en situaciones complejas, trabajo en equipo, valor y respeto hacia lo público.

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es "*mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades"*[2].

[2] Ibídem

3. OBJETIVO GENERAL

Cumplir con las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los funcionarios de la Administración Municipal, para fortalecer su capacidad individual y colectiva en busca de tener un personal técnicamente preparado y con calidades humanas, desarrollando habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Fortalecer los conocimientos técnicos de los funcionarios a fin de que tengan capacidad de respuesta a las demandas del entorno.

2. Coayudar al fortalecimiento de las calidades humanas de los funcionarios de la Administración Municipal aportando a la calidad de vida laboral.

3. Aprovechar la experiencia y experticia del recurso humano calificado de la entidad, a fin de multiplicar el conocimiento con el resto de los colaboradores.

4. DEFINICIONES

4.1. Plan anual de capacitación: Se formula y desarrolla en cumplimiento de la Ley 909 de 2004 y del Decreto Ley 1567 de 1998, los cuales se definen como: Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

4.2. Competencias: "Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la formulación del plan institucional de capacitación – PIC – 2008).

4.3. Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios. (Decreto 1567/1998 – Ley 1064/2006).

4.4. Formación: Se refiere a los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

4.5. Educación no formal (Educación para el trabajo y desarrollo humano): La educación no formal, hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, 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. (Decreto 2888/2007).

4.6. Educación informal: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

4.7. La profesionalización del empleo público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

4.8. Desarrollo de competencias laborales: Se define competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñarse en diferentes contextos, con base en los requerimientos de calidad, obteniendo el mejor resultado en las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el servidor público.

4.9. Enfoque de la formación basada en competencias: "Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico".

4.10. Facilitadores: "Se refiere a los funcionarios que sirven de enlace entre el DAFI y las diferentes dependencias para la identificación de necesidades, aplicación de encuestas, realización de convocatoria y en general la de servir de facilitadores en los procesos de capacitaciones".

4.11. Formadores internos: se refiere a aquellos funcionarios que se inscriben previamente ante el Programa de Capacitación para servir como capacitadores en los procesos de formación coordinados por el DAFI.

4.12. Ejes temáticos: "Las temáticas priorizadas se han agregado en cuatro ejes, permitiendo así parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial" (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). Se esquematizan los cuatro ejes, así:

- Eje 1: **Gestión del Conocimiento y la Innovación**. "Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno". Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje

permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

- Eje 2: **Creación de Valor Público**. Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

- Eje 3: **Transformación Digital**. Se orienta principalmente Desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas TIC. La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la trasformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra maneta a la administración pública.

- Eje 4: **Probidad y ética de lo Público**. Se orienta principalmente en desarrollar en el servidor público un reconocimiento como un ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La Alcaldía Municipal de Armenia, a través del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- Economía*:* En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- 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.
- Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- Integralidad*:* La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el organizacional.
- 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, debe contar con la participación activa de los empleados.
- 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 adecuada de problemas específicos de la administración municipal.
- Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo a las disposiciones sobre la materia.
- Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera administrativa.

6. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de agosto 5/1998**:**
Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

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

Decreto No. 682 de abril 16 /2001**:**
Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Ley 909 de septiembre 23/ 2004**:**
Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.
Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: …e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación;…"

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados 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.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, 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…**"**

Decreto 1227 de abril 21/ 2005:
Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

Título V Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos.

CAPITULO I Sistema nacional de capacitación:
Artículo 65: "Los planes de capacitación institucionales 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.

Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.
Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación."

Artículo 66: "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia."…

Artículo 68: "En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004…"

Ley 1064 de julio 26/2006
Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.”

Decreto 4665 de noviembre 29/ 2007
Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC - con base en proyectos de aprendizaje en equipo:
Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de Manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Circular Conjunta No 100-002 de 2012 emitida por el Ministerio del Interior y el Departamento Administrativo de la Función Pública y circular conjunta No 01 de 2012 emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, mediante las cuales se incluyen los lineamientos en derechos humanos en los programas de capacitación a funcionarios públicos con base en el Plan Nacional de Desarrollo 2010 – 2014 “Prosperidad para todos”, así como las prioridades en el desarrollo de competencias de los empleados públicos.

7. PASOS PARA REALIZAR EL DIAGNÓSTICO DE LA NECESIDAD

- Revisión de las políticas impartidas por el Gobierno Nacional concernientes al tema de capacitación en las entidades del Estado.
- Análisis y Estudio de lo indicado en MIPG, relacionado con el Plan Institucional de Capacitación.
- Análisis y estudio del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 relacionado con la formulación y estructuración del Plan Institucional de Capacitaciones y el desarrollo de sus cuatro ejes temáticos.
- Circular No. 2021-CI-0128 emitida el 07 de diciembre del 2021 dirigidos a los Secretarios de Despacho, Directores de Departamentos y funcionarios de la Administración Municipal con el fin de conocer las necesidades de capacitación.
- Correo electrónico del 07 de diciembre del 2021, dirigido a todos los funcionarios de la Administración Municipal, con el respectivo enlace de google drive, con el fin de conocer las necesidades de capacitación de cada uno.
- Reiteración del Correo electrónico del 14 de diciembre del 2021, dirigido a todos los funcionarios de la Administración Municipal, con el respectivo enlace de google drive, con el fin de conocer las necesidades de capacitación de cada uno.
- Correo electrónico del 06 de enero del 2022, dirigido a la doctora Gloria Inés Gutiérrez Botero representante de la Alta Gerencia solicitándole un tema de capacitación dirigido a todos los funcionarios de la Administración Municipal.
- Verificación de los acuerdos suscritos en la Negociación Colectiva con los diferentes sindicatos existentes y sus requerimientos. (Resolución 0747 de 2017)
- Consolidación de las necesidades presentadas por los directores, secretarios y funcionarios de la Administración Municipal sobre las capacitaciones requeridas.

8. PROGRAMA

- El Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional será el encargado de coordinar, programar, ejecutar y evaluar todas las actividades del programa de capacitación.
- El programa estará orientado a brindar espacios que permitan a los funcionarios de la Administración Municipal vincularse activamente en las diferentes actividades realizadas.
- De acuerdo al consolidado general de las encuestas, se programan capacitaciones, talleres, seminarios, cursos y demás, con el fin de satisfacer las necesidades detectadas.
- Una vez consolidado el PIC, se presenta el mismo para aprobación final por parte de la Comisión de Personal.
- Para el cumplimiento de lo planeado en el Plan Institucional de Capacitación se cuenta con un rubro presupuestal con destinación específica para los temas de capacitación, así como el compromiso de la alta dirección para realizar las gestiones administrativas necesarias a fin de celebrar convenios interadministrativos y/o interinstitucionales.
- Para el desarrollo de las capacitaciones se realizarán alianzas y se solicitará apoyo a diferentes entidades del estado tales como la ESAP, SENA, Ministerios, Personería, Contraloría, entre otras, para que brinden el respaldo a través de los facilitadores en las disciplinas que correspondan
- Se llevará un control de asistencia a los funcionarios que participen en las capacitaciones realizadas, el cual reposará en el archivo activo del Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional.
- Se evaluará la eficacia de la capacitación de forma inmediata mediante encuesta aplicada a los asistentes al finalizar el proceso de formación.
- Se realizarán capacitaciones teniendo en cuenta el fortalecimiento de tres dimensiones: Ser, Saber y Hacer puestas en contexto a través de temáticas particulares.
- El programa de capacitación se desarrollará con la participación directa de los funcionarios de la Administración central.
- Las solicitudes individuales realizadas por los funcionarios serán sometidas a consideración y aprobación por parte de la subcomisión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño autorizado para ello.
- Los funcionarios que asistan a las capacitaciones aprobadas por la subcomisión del Comité Institucional de Gestión y Desempeño o quienes ellos designen o establezcan, socializarán con sus compañeros de trabajo los temas aprendidos.
- Para la transferencia interna de conocimientos, se realizarán capacitaciones lideradas por los funcionarios especialistas en el tema y resolverán las inquietudes de sus compañeros.

- Se realizarán actualizaciones continuas de las normas de acuerdo con los cambios establecidos por la Ley, para las cuales se hará extensiva invitación a los funcionarios que les competa la normatividad en mención.

9. EJECUCIÓN PRÁCTICA DEL PROGRAMA AÑO 2022

ACTIVIDAD	FECHA
Análisis y estudio del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 sobre la implementación de los cuatro ejes temáticos al Plan Institucional de Capacitaciones	04 diciembre 2021
Circular No. 2021-CI-0128 dirigida a los Secretarios de Despacho, Directores de Departamentos y funcionarios de la Administración Municipal con el fin de conocer las necesidades de capacitación.	07 diciembre 2021
Correo electrónico dirigido a la alta gerencia solicitando identificar las necesidades de capacitación, que desde allí identifican en los funcionarios de la Administración Municipal.	10 diciembre 2021
Correo electrónico dirigido a todos los funcionarios de la Administración Municipal con el fin de identificar las necesidades de capacitación individual.	07 diciembre 2021 14 diciembre 2021
Análisis y consolidación de la información recibida para la estructura de las áreas de conocimiento dentro de los ejes temáticos.	10 enero 2022
Presentación consolidado PIC ante comité operativo del departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional.	21 enero 2022
Convocatoria mediante correo electrónico dirigida funcionarios interesados en ser facilitadores PIC	25 enero 2022
Presentación consolidado PIC ante Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su aprobación.	
Inscripciones como facilitadores	05 febrero 2022
Publicación en página web de la Administración Municipal del PIC	31 enero 2021
Ejecución del PIC	01 de febrero de 2022 al 31 de enero de 2023

10. CONSOLIDADO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN, SEGÚN FUNCIONARIOS Y ENTES ADMINISTRATIVOS

10.1 MIPG como insumo para el PIC y Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, enlista las capacitaciones que deben incluirse en cualquier Plan Institucional de Capacitación, encontrando que se trata aquí de un listado bastante amplio, hecho esta que en principio nos generó alertas en el DAFI, en tanto el PIC en años anteriores constaba de (15) capacitaciones aproximadamente, todas ellas resultado de la voluntad de los funcionarios.

En esta oportunidad MIPG, surge como una estrategia de modernización del estado, que plantea la necesidad de crear un sistema único de gestión, que incluya los requisitos del sistema de desarrollo administrativo y del sistema de gestión de calidad; razón por la cual como entidad territorial debíamos adaptarnos a los planteamientos allí indicados.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 nos presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, y se exponen los cuatro (4) ejes temáticos actualizados que permiten conocer toda la oferta de capacitación y formación, además se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales.

10.2 Identificadas por los Directores, Secretarios de despacho y funcionarios.

Revisado el enlace del google drive sobre las necesidades de capacitación por parte de los directores, secretarios de despacho y funcionarios de la Administración Municipal se tomó la decisión de incluir dentro del Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2021, las capacitaciones más votadas y que dicho enlace nos arrojó como estadística.

Es así entonces como en el tema de PIC, nos auto evaluamos y detectamos que la gran mayoría de las capacitaciones allí enunciadas históricamente jamás habían sido incluidas en el PIC, razón por la cual este nuevo instrumento, se propuso incluir una parte de las capacitaciones allí enunciadas y propuestas como estratégicas, fue así como se logró el siguiente consolidado:

- Cultura Organizacional Orientada al Conocimiento
- Procesamiento y Administración De Datos E Información
- Gestión De La Información

- Orientación Al Servicio
- Liderazgo y Trabajo en Equipo
- Gestión Pública Orientada A Resultados
- Gerencia De Proyectos Públicos
- Marcos Estratégicos De Gestión, Planeación, Direccionamiento
- Competitividad Territorial
- Construcción De Indicadores
- Evaluación De Políticas Públicas
- Lenguaje Claro
- ApropiaciónY Uso De La Tecnología
- Solución De Problemas Con Tecnologías
- Automatización De Procesos
- Mejoramiento De LaComunicación
- Comunicación Y Lenguaje Tecnológico
- Creatividad
- Manejo Del Tiempo
- Servicio Y Atención Al Ciudadano
- Programación Neurolingüística Asociada Al Entorno Público
- Rendición de Cuentas
- Atención Incluyente

10.3 Identificadas por la Alta Gerencia.

La necesidad detectada por la Doctora Gloria Inés Gutiérrez Botero, como representante de la Alta Gerencia, es en temas de:

- Comunicación Asertiva Interna.

10.4 Capacitaciones incluidas en convención colectiva.

La administración municipal tiene suscrito sindicatos ASOEMPUMAR, ASBAYEC, SINTRENAL y SUTEQ, convención colectiva de trabajo, la cual esté vigentes y fue adoptada a través de la Resolución No. 747 del 2017, motivo por el deben ser incluidas en el PIC, así:

- Negociación Colectiva.

10.5 Consolidado capacitaciones PIC 2021-2022

A continuación se procede a enunciar las capacitaciones que harán parte del PIC 2022-2023, Las capacitaciones identificadas en el Plan Institución de Capacitación, se enmarcan en los siguientes ejes temáticos priorizados de que trata el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del servicio público, así como resultado de los ítems anteriormente descritos, cumpliendo de esta manera con las directrices y normatividad vigente:

Eje Temático I: Gestión Del Conocimiento Y La Innovación:

Capacitación y/o proyecto de aprendizaje y/o contenido temáticos
1. Cultura Organizacional Orientada al Conocimiento
2. Procesamiento y Administración De Datos E Información
3. Gestión De La Información
4. Orientación Al Servicio
5. Liderazgo y Trabajo En Equipo
6. Comunicación Asertiva Interna

Eje Temático II: Creación De Valor Público:

Capacitación Y/O Proyecto De Aprendizaje Y/O Contenido Temáticos
7. Gestión Pública Orientada A Resultados
8. Gerencia De Proyectos Públicos
9. Marcos Estratégicos De Gestión, Planeación, Direccionamiento
10. Competitividad Territorial
11. Construcción De Indicadores
12. Evaluación De Políticas Públicas
13. Servicio Y Atención Al Ciudadano

14. Lenguaje Claro
15. Negociación Colectiva

Eje Temático III: Transformación Digital:

Capacitación Y/O Proyecto De Aprendizaje Y/O Contenido Temáticos
16. Apropiación Y Uso De La Tecnología
17. Solución De Problemas Con Tecnologías
18. Automatización De Procesos
19. Mejoramiento De La Comunicación
20. Comunicación Y Lenguaje Tecnológico
21. Manejo del Tiempo
22. Creatividad

Eje Temático IV: Probidad Y Ética De Lo Público:

Capacitación Y/O Proyecto De Aprendizaje Y/O Contenido Temáticos
23. Programación Neurolingüística Asociada Al Entorno Público
24. Rendición de Cuentas
25. Atención Incluyente

10.6 Fortalecimiento del Talento Humano Y Modernización Institucional:

Desde el Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional hemos querido incluir este ítem como un Eje Temático Adicional a los planteados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 sugerido por el DAFP, y que tiene como objetivo principal fortalecer necesidades de capacitación y formación muy puntuales generadas por parte de los funcionarios de la Administración Municipal; que si bien no están incluidas dentro de los ejes temáticos sugeridos por el DAFP, son de gran importancia para el conocimiento y el desempeño laboral de todos funcionarios ingresando a ser parte integral del Plan Institucional de capacitaciones 2022.

Motivo por el cual mediante gestión se realizaran los siguientes temas de capacitación:

- Programas de Oficce (Word, Excel)
- Supervisión e Interventoría de Contratos
- Gestión Documental
- Actualización Tablas de Retención Documental
- Uso adecuado de la Intranet
- Secop II

10.7 CRONOGRAMA DE EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2021

Capacitación Y/O Proyecto De Aprendizaje Y/O Contenido Temáticos	FECHA
1. Cultura Organizacional Orientada al Conocimiento	Febrero
2. Procesamiento y Administración De Datos E Información	Febrero
3. Gestión De La Información	Marzo
4. Orientación Al Servicio	Marzo
5. Liderazgo y Trabajo En Equipo	Abril
6. Comunicación Asertiva Interna	Abril
7. Gestión Pública Orientada A Resultados	Mayo
8. Gerencia De Proyectos Públicos	Mayo
9. Marcos Estratégicos De Gestión, Planeación, Direccionamiento	Junio
10. Competitividad Territorial	Junio
11. Construcción de Indicadores	Julio
12. Evaluación de Políticas Públicas	Julio
13. Servicio Y Atención Al Ciudadano	Agosto
14. Lenguaje Claro	Agosto
15. Negociación Colectiva	Septiembre
16. Apropiación Y Uso De La Tecnología	Septiembre
17. Solución de Problemas con Tecnología	Octubre
18. Automatización de Procesos	Octubre
19. Mejoramiento de la Comunicación	Octubre
20. Comunicación y Lenguaje Tecnológico	Noviembre
21. Manejo del Tiempo	Noviembre

22. Creatividad	Noviembre
23. Programación Neurolingüística Asociada Al Entorno Público	Diciembre
24. Rendición de Cuentas	Diciembre
25. Atención Incluyente	Diciembre

Nota: Este cronograma está sujeto a cambios, toda vez que debido a que en su gran mayoría corresponden a capacitaciones por gestión, la administración se debe ajustar a las necesidades del proveedor que suministre los espacios de formación.

11. PROGRAMAS DE APRENDIZAJE

De acuerdo con lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación, comprende tres programas de aprendizaje:

▪ Inducción- Reinducción

▪ Entrenamiento y ubicación en el puesto de trabajo

▪ Capacitaciones

Inducción - Reinducción

El programa de inducción - reinducción tiene por objeto integrar al servidor público a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

Entrenamiento En el Puesto de Trabajo

La Inducción específica al cargo o entrenamiento al cargo consiste en la metodología empleada para garantizar que el nuevo funcionario de la dependencia realice un empalme adecuado con su equipo de trabajo y con las funciones propias de su asignación evitando reprocesos que puedan desmejorar el servicio que se presta al ciudadano del Municipio de Armenia.
Por tanto, todo aquel funcionario asignado a una dependencia, producto de nombramiento, traslado, reubicación o cualquier otra situación administrativa, debe realizar este procedimiento con el concurso del jefe de la dependencia, o a quien este designe y el funcionario enlace de la política de Gestión del Conocimiento y La Innovación.
Es relevante, hacer claridad en que esta herramienta debe articularse con la entrega de conocimiento del cargo con el propósito de brindar al nuevo funcionario un instrumento guía que le contextualizará en las funciones del cargo, los compromisos laborales adquiridos y demás información pertinente que garantice la ejecución del mismo enmarcada en criterios de calidad.
Adicionalmente, partiendo de lo propuesto por el Modelo Integral de Planeación y Gestión Versión 2, que ubica al Talento Humano como el corazón del modelo y apoyado en sus rutas, permite establecer que una adecuada inducción específica al cargo permitirá contar con funcionarios productivos, con menor riesgo de sobrecarga laboral, disminución de estresores laborales, fortalecimiento del clima y la satisfacción laboral enmarcado en una transformación cultural del difundir y el compartir.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite en primera instancia entender el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC, se pretende conocer si las personas utilizan las nuevas destrezas, habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes en su labor diaria trasfiriendo lo aprendido en la jornada de capacitación al puesto de trabajo como consecuencia de la asistencia a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación.

Para la evaluación del programa se mide la reacción o impacto que genera la capacitación, el nivel de satisfacción y aprendizaje de los participantes, el incremento de los saberes y modificación de su conducta o comportamiento, el trabajo del capacitador y la forma de presentar los temas, adicionalmente faculta conocer si la capacitación facilita prestar un mejor servicio al ciudadano y si la aplicabilidad de lo aprendido produce resultados medibles que conllevan a la organización a mejorar sus resultados.

De la misma manera, se aplica la encuesta de percepción de los programas del talento humano, mediante la cual se mide la satisfacción de los funcionarios frente al Plan Institucional de Capacitación.

12. ANEXOS

R-AM-SGI-028 Formato Control de Asistencia- Uso General versión 1

R-DF-PTH-006 Formato evaluación de la eficacia de la capacitación versión 4

R-DF-PTH-100 Formato evaluación de la eficacia de la capacitación nivel II versión 1

R-DF-PTH-059 Evaluación del impacto de la capacitación versión 4

R-DF-PTH-074 Encuesta de percepción de los programas del talento humano Versión 2

Atentamente,

Juan Esteban Cortés Orozco
Director - DAFI

Jorge Andrés Correa Ocampo
Subdirector - DAFI

Diego Alejandro Zapata Trujillo
Profesional Universitario-DAFI

Armenia, 23 de febrero de 2022

Doctor
Juan Esteban Cortes Orozco
Director
Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Alcaldía de Armenia.

Asunto: Solicitud apoyo para asistencia a taller de "Auditorías Internas para Entidades Públicas"

Cordial Saludo:

Con la presente le solicitamos su apoyo para acceder al taller de "Auditorías Internas para Entidades Públicas", que será dictado de manera virtual los días 04, 11, 18 y 25 de marzo de 2022, en horario de 8:00 am. A 10:00 am, por la Empresa GEDES.

Lo anterior por cuanto sería una herramienta para fortalecer conocimientos, para el desarrollo de nuestras labores y roles en el Departamento Administrativo de Control Interno.

Agradezco su colaboración.

Atentamente,

Elcy María Triana Mañecha
Profesional Universitario

Minerva Naranjo Sepúlveda
Profesional Universitario

Luz Adriana Hernández Salazar
Profesional Universitario

Anexo: Información sobre el taller

SOLICITUD
23 FEB 2022
HORA 4:15 P.M.
SONIA ROJAS

Escaneado con CamScanner

ALCALDÍA DE ARMENIA
Correspondencia Recibida: 2022RE4832
Ciudadano: SENA - SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE
Fecha:2022-02-23 10:00:57
Asunto: OFERTA DE CURSOS
Folios: 1
Anexos: 0
Destinatario:
Laura Daniela Rodriguez Prieto
Dependencia: Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Radicado por: Ana Cecilia Lopez Barrera
PQRSD asociado: No aplica

Servicio Nacional de Aprendizaje
Centro de Comercio y Turismo
Regional Quindío

Señores
DEPARTAMENTO FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL
Alcaldía de Armenia

Asunto: Oferta de cursos de formación complementaria

En calidad de Instructora del Servicio Nacional de Aprendizaje del Centro de Turismo y Comercio Regional Quindío, me dirijo ante su despacho de manera respetuosa con el propósito de ofrecer los cursos de formación complementaria.

- Gestión de proyectos comunitarios
- Emprendimiento social y comunitario
- Entrenamiento social y comunitario
- Promoviendo los derechos civiles y políticos
- Ejercicio de derechos fundamentales en el trabajo
- Orientación al servicio pensional en Colombia
- Atención y servicio al ciudadano
- Servicio al cliente
- Básico mercadeo y servicio al cliente
- Atención y servicio al cliente

En cuanto al horario y lugar de la formación quedaré presta para definirlo. Estas capacitaciones igualmente se pueden brindar en los Municipios del Quindío.

Cordialmente,

ANGÉLICA MARIA BEJARANO GARCÍA
Teléfono 3218944065
Correo electrónico: ambejarano02@misena.edu.co

506
23 FEB 2022
3:04 PM
Sandra Rojas

Escaneado con CamScanner

Armenia, 23 de febrero de 2022

Doctor
Juan Esteban Cortes Orozco
Director
Departamento Administrativo de Fortalecimiento Institucional
Alcaldía de Armenia.

Asunto: Solicitud apoyo para asistencia a taller de "Auditorías Internas para Entidades Públicas"

Cordial Saludo:

Con la presente le solicitamos su apoyo para acceder al taller de "Auditorías Internas para Entidades Públicas", que será dictado de manera virtual los días 04, 11, 18 y 25 de marzo de 2022, en horario de 8:00 am. A 10:00 am, por la Empresa GEDES.

Lo anterior por cuanto sería una herramienta para fortalecer conocimientos, para el desarrollo de nuestras labores y roles en el Departamento Administrativo de Control Interno.

Agradezco su colaboración.

Atentamente,

Elcy María Triana Mañecha
Profesional Universitario

Minerva Naranjo Sepúlveda
Profesional Universitario

Luz Adriana Hernández Salazar
Profesional Universitario

Anexo: Información sobre el taller

SOLICITUD
23 FEB 2022
HORA 4:15 P.M.
SONIA ROJAS

Escaneado con CamScanner




DIESEL
FOR SUCCESSFUL LIVING


SOMOS UNA GRAN FAMILIA
Feliz Cumple Año
MONITOR LED 19.5"



ANALISIS EVALUACIÓN EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN NIVEL 1

De acuerdo a la capacitación realizada en el mes de diciembre del 2021 denominada "**GESTIÓN PÚBLICA ORIENTADA A RESULTADOS**", asistieron un total de siete (7) personas entre funcionarios y contratistas de la Alcaldía de Armenia. Con el ánimo de analizar y medir la eficacia de la capacitación, los ocho asistentes diligenciaron el formato de Evaluación Eficacia de la Capacitación Nivel 1 R-DF-PTH-006 en su versión 006 obteniendo como resultado lo siguiente:

- ***Beneficiarios de la capacitación:*** De acuerdo con la muestra que respondió la encuesta, se puede evidenciar que solo el 28.5% de los participantes son funcionarios de planta, esto refleja un bajo interés que éstos tienen en conocer las metodologías, en obtener las capacidades y estar en condiciones de medir la eficiencia de la gestión realizada. En cuanto a los contratistas se puede evidenciar que son un número mayor (el 71.5% restante) de interesados, por lo que se recomienda estimular la participación de ambos tipos de servidores en capacitaciones de este tipo.

- ***Proceso de divulgación previa:*** Además un 97.14% destacaron su grado de satisfacción con la divulgación del evento y recibieron toda la información previa a la inscripción.

- ***Logística e instalaciones (organización) del Evento:*** Un 97.14% de los participantes han calificado con puntaje Excelente en lo que refiere a la organización del evento.

- ***Las expectativas fueron las esperadas*:** Con un 97.14% fue calificada por los asistentes la pregunta sobre la satisfacción de las expectativas creadas en torno al curso proporcionado.

- ***Utilidad de los temas vistos****: Los asistentes al evento, en la encuesta proporcionada por la administración contestaron con un 97.14% el grado de satisfacción de la utilidad de cada uno de los temas expuestos por el profesional,*

- ***Conocimiento y dominio del tema***: En este sentido, un grado de satisfacción del 100% de los encuestados, afirmaron que existía una clara interpretación y exposición de los temas por parte del profesional a cargo.

- ***Metodología y Pedagogía:*** De los encuestados, un 97.14% contestaron que la pedagogía y metodología fueron las más eficientes en el momento de capacitación.

- ***Disposición para atender inquietudes:*** Respecto a la disposición de atender cualquier inquietud por parte del profesor, el informe arroja un total de 100% de satisfacción.

Evaluación del Evento:

En términos generales, la calificación general de los participantes es de Excelente ante la capacitación, el resultado fue el esperado por todos los que diligenciaron el formato de evaluación de la eficacia de la capacitación con un grado de satisfacción del 97.96%

Proyectó y Elaboró: Jhonattan Marín Ríos- Contratista-Subdirección D.A.F.I.
Revisó: Augusto de Jesús Mejía Giraldo-Subdirector-D.A.F.I

Carrera 17 No. 16-00, Armenia Q – CAM Piso 2
Código Postal.630004 - Tel–(6) 741 71 00 Ext. 227
Línea Gratuita: 01 8000 189264
fortalecimiento@armenia.gov.co

ANALISIS EVALUACIÓN EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN NIVEL 1

De acuerdo a la capacitación en "**OPERACIÓN DE SISTEMAS DE INFORMACIÓN**", realizada en el mes de noviembre de 2021, en la cual solo contó con la asistencia de tres (3) servidores entre funcionarios y contratistas de la Alcaldía de Armenia, con el ánimo de analizar y medir la eficacia de la capacitación, todos los asistentes diligenciaron el formato de Evaluación Eficacia de la Capacitación Nivel 1 R-DF-PTH-006 en su versión 006 obteniendo como resultado lo siguiente:

- ***Beneficiarios de la capacitación***: De acuerdo con la muestra que respondió la encuesta, podemos evidenciar el muy bajo número de participantes interesados en la capacitación enviada a las dependencias de la administración, es algo a tener en cuenta dado el costo de inversión de la administración municipal enfocado al enriquecimiento intelectual de los servidores y su conocimiento necesario para ejecutar correctamente sus funciones.

- ***Proceso de divulgación previa***: El 80.00% destacaron la satisfacción con la divulgación del evento y recibieron toda la información previa a la inscripción.

- ***Logística e instalaciones (organización) del Evento***: Un 86.67% de los participantes calificaban con este puntaje en lo que refiere a la organización del evento.

- ***Las expectativas fueron las esperadas***: Con un 86.67% fue calificada por los asistentes la pregunta sobre las expectativas creadas en torno al curso proporcionado.

- ***Utilidad de los temas vistos****: Los asistentes al evento, en la encuesta proporcionada por la administración contestaron con un* 86.67*% la utilidad de cada uno de los temas expuestos por el profesional.*

- ***Conocimiento y dominio del tema:*** En este sentido, un total del 93.33% de los encuestados afirman que existía una clara interpretación y exposición de los temas por parte del profesional a cargo de los de los participantes del evento que participaron y diligenciaron el formato.

- ***Metodología y Pedagogía***: De los encuestados, un 86.67% contestaron que la pedagogía y metodología fueron los más eficientes en el momento de capacitación.

- ***Disposición para atender inquietudes***: Respecto a la disposición de atender cualquier inquietud por parte del profesor, el informe nos arroja un total de 93.33%.

Evaluación del Evento:

En términos generales, el grado de satisfacción de los participantes es de 87.62%, con una calificación general por parte de los participantes de Excelente ante la capacitación, el resultado fue el esperado por todos los que diligenciaron el formato de evaluación de la eficacia de la capacitación de participación ciudadana.

Proyectó y Elaboró: Jhonattan Marín Ríos- Contratista-Subdirección D.A.F.I.
Revisó: Augusto de Jesús Mejía Giraldo-Subdirector-D.A.F.I

Carrera 17 No. 16-00, Armenia Q – CAM Piso 2
Código Postal.630004 - Tel–(6) 741 71 00 Ext. 227
Línea Gratuita: 01 8000 189264
fortalecimiento@armenia.gov.co

ANALISIS EVALUACIÓN EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN NIVEL 1

De acuerdo a la capacitación en "**PROCESOS DE AUDITORIA DE CONTROL INTERNO**", realizada en el mes de diciembre de 2021, solo contó con la asistencia de cuatro (4) servidores con la característica de que eran funcionarios y no se contó con la participación de contratistas de la Alcaldía de Armenia; con el ánimo de analizar y medir la eficacia de la capacitación, todos los asistentes diligenciaron el formato de Evaluación Eficacia de la Capacitación Nivel 1 R-DF-PTH-006 en su versión 006 obteniendo como resultado lo siguiente:

- ***Beneficiarios de la capacitación***: De acuerdo con la muestra que respondió la encuesta, podemos evidenciar el muy bajo número de participantes (solo cuatro) interesados en la capacitación enviada a las dependencias de la administración municipal, es algo a tener en cuenta dado el costo de inversión de la administración municipal enfocado al enriquecimiento intelectual de los servidores y su conocimiento necesario para ejecutar correctamente sus funciones.

- ***Proceso de divulgación previa***: El 100% destacaron la satisfacción con la divulgación del evento y recibieron toda la información previa a la inscripción.

- ***Logística e instalaciones (organización) del Evento***: Un 100% de los participantes calificaban con este puntaje en lo que refiere a la organización del evento.

- ***Las expectativas fueron las esperadas***: Con un 100% fue calificada por los asistentes la pregunta sobre las expectativas creadas en torno al curso proporcionado.

- ***Utilidad de los temas vistos****: Los asistentes al evento, en la encuesta proporcionada por la administración contestaron con un* 100*% la utilidad de cada uno de los temas expuestos por el profesional.*

- ***Conocimiento y dominio del tema:*** En este sentido, un total del 100% de los encuestados afirman que existía una clara interpretación y exposición de los temas por parte del profesional a cargo de los de los participantes del evento que participaron y diligenciaron el formato.

- ***Metodología y Pedagogía***: De los encuestados, un 100% contestaron que la pedagogía y metodología fueron los más eficientes en el momento de capacitación.

- ***Disposición para atender inquietudes***: Respecto a la disposición de atender cualquier inquietud por parte del profesor, el informe nos arroja un total de 100%.

Evaluación del Evento:

En términos generales, el grado de satisfacción de los participantes es de 100%, con una calificación general por parte de los participantes de Excelente ante la capacitación, el resultado fue el esperado por todos los que diligenciaron el formato de evaluación de la eficacia de la capacitación de participación ciudadana.

Proyectó y Elaboró: Jhonattan Marín Ríos- Contratista-Subdirección D.A.F.I.
Revisó: Augusto de Jesús Mejía Giraldo-Subdirector-D.A.F.I

Carrera 17 No. 16-00, Armenia Q – CAM Piso 2
Código Postal.630004 - Tel–(6) 741 71 00 Ext. 227
Línea Gratuita: 01 8000 189264
fortalecimiento@armenia.gov.co

ANALISIS EVALUACIÓN EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN NIVEL 1

De acuerdo a la capacitación realizada en el mes de diciembre del 2021 denominada "**PROGRAMACIÓN NEUROLINGUISTICA**", asistió solo un total de cuatro (4) personas entre funcionarios y contratistas de la Alcaldía de Armenia. Con el ánimo de analizar y medir la eficacia de la capacitación, los ocho asistentes diligenciaron el formato de Evaluación Eficacia de la Capacitación Nivel 1 R-DF-PTH-006 en su versión 006 obteniendo como resultado lo siguiente:

- ***Beneficiarios de la capacitación:*** De acuerdo con la muestra que respondió la encuesta, podemos evidenciar que casi el 75% de los participantes son funcionarios de planta, esto refleja el interés que tienen en obtener las capacidades para cambiar los hábitos y pensamientos de las personas. En cuanto a los contratistas se puede evidenciar que son un número inferior de interesados, por lo que se recomienda estimular esta importante herramienta en medio de las diferentes funciones.

- ***Proceso de divulgación previa:*** Además un 70% destacaron la satisfacción con la divulgación del evento y recibieron toda la información previa a la inscripción.

- ***Logística e instalaciones (organización) del Evento:*** Un 100% de los participantes han calificado con puntaje Excelente en lo que refiere a la organización del evento.

- ***Las expectativas fueron las esperadas*:** Con un 90.0% fue calificada por los asistentes la pregunta sobre la satisfacción de las expectativas creadas en torno al curso proporcionado.

- ***Utilidad de los temas vistos****: Los asistentes al evento, en la encuesta proporcionada por la administración contestaron con un 95,0% el grado de satisfacción de la utilidad de cada uno de los temas expuestos por el profesional,*

- ***Conocimiento y dominio del tema***: En este sentido, un grado de satisfacción del 100% de los encuestados, afirmaron que existía una clara interpretación y exposición de los temas por parte del profesional a cargo.

- ***Metodología y Pedagogía:*** De los encuestados, un 100% contestaron que la pedagogía y metodología fueron las más eficientes en el momento de capacitación.

- ***Disposición para atender inquietudes:*** Respecto a la disposición de atender cualquier inquietud por parte del profesor, el informe nos arroja un total de 100% de satisfacción.

Evaluación del Evento:

En términos generales, la calificación general de los participantes es de Excelente ante la capacitación, el resultado fue el esperado por todos los que diligenciaron el formato de evaluación de la eficacia de la capacitación con un grado de satisfacción del 93.57%

Proyectó y Elaboró: Jhonattan Marín Ríos- Contratista-Subdirección D.A.F.I.
Revisó: Augusto de Jesús Mejía Giraldo-Subdirector-D.A.F.I

Carrera 17 No. 16-00, Armenia Q – CAM Piso 2
Código Postal.630004 - Tel–(6) 741 71 00 Ext. 227
Línea Gratuita: 01 8000 189264
fortalecimiento@armenia.gov.co

ANALISIS EVALUACIÓN EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN NIVEL 1

De acuerdo a la capacitación realizada en el mes de abril del 2021 denominada "**LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO**", asistieron veintiséis (26) del total del personal invitado perteneciente a la administración municipal, los cuales nueve (9) eran funcionarios de la Alcaldía de Armenia y los diecisiete (17) restantes eran contratistas. Con el ánimo de analizar y medir la eficacia de la capacitación, los 2 asistentes diligenciaron el formato de Evaluación Eficacia de la Capacitación Nivel 1 R-DF-PTH-006 en su versión 006 obteniendo como resultado lo siguiente:

- Beneficiarios de la capacitación: De acuerdo con la muestra que respondió la encuesta, se puede evidenciar que el 100% de los participantes son funcionarios de planta, esto refleja el gran interés que tienen estos funcionarios en capacitarse y de adquirir nueva información en lo referente a temas relacionados con las correctas prácticas tecnológicas.

- Logística del Evento: De los de los participantes del evento que participaron y diligenciaron el formato, dieron una calificación del 80,00% de satisfacción.

- Evaluación del Evento: El 82,86% de los participantes que diligenciaron el formato respondieron que las expectativas del evento fueron las esperadas, al igual que la intensidad horaria utilizada. Es decir que los participantes mostraron satisfacción frente a los contenidos de la capacitación.

- Evaluación del Conferencista: En la evaluación realizada al profesor, el 100% de los participantes respondieron que el profesional encargado de la capacitación tenía un conocimiento amplio y suficiente del tema, la metodología utilizada fue la más adecuada y obtuvo una calificación del 90,00% respecto a la disposición para aclarar las inquietudes y la metodología usada en la enseñanza.

En términos generales, la calificación cualitativa de los participantes a la capacitación es de Muy Bueno, el resultado fue el esperado por todos los que diligenciaron el formato de evaluación de la eficacia de la capacitación en servicio y atención al ciudadano.

Proyectó y Elaboró: Jhonattan Marín Ríos- Contratista-Subdirección D.A.F.I.
Revisó: Augusto de Jesús Mejía Giraldo-Subdirector-D.A.F.I

Carrera 17 No. 16-00, Armenia Q – CAM Piso 2
Código Postal.630004 - Tel–(6) 741 71 00 Ext. 227
Línea Gratuita: 01 8000 189264
fortalecimiento@armenia.gov.co

ANALISIS EVALUACIÓN EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN NIVEL 1

De acuerdo a la capacitación realizada en el mes de junio del 2021 denominada "**MEJORAMIENTO DE LA COMUNICACIÓN**", asistieron trece (13) del total del personal invitado perteneciente a la administración municipal, los cuales tres (3) eran funcionarios de la Alcaldía de Armenia y los diez (10) restantes eran contratistas. Con el ánimo de analizar y medir la eficacia de la capacitación, los 2 asistentes diligenciaron el formato de Evaluación Eficacia de la Capacitación Nivel 1 R-DF-PTH-006 en su versión 006 obteniendo como resultado lo siguiente:

- Beneficiarios de la capacitación: De acuerdo con la muestra que respondió la encuesta, se puede evidenciar que el 100% de los participantes son funcionarios de planta, esto refleja el gran interés que tienen estos funcionarios en capacitarse y de adquirir nueva información en lo referente a temas relacionados con las correctas prácticas tecnológicas.

- Logística del Evento: De los de los participantes del evento que participaron y diligenciaron el formato, dieron una calificación del 80,00% de satisfacción.

- Evaluación del Evento: El 82,86% de los participantes que diligenciaron el formato respondieron que las expectativas del evento fueron las esperadas, al igual que la intensidad horaria utilizada. Es decir que los participantes mostraron satisfacción frente a los contenidos de la capacitación.

- Evaluación del Conferencista: En la evaluación realizada al profesor, el 100% de los participantes respondieron que el profesional encargado de la capacitación tenía un conocimiento amplio y suficiente del tema, la metodología utilizada fue la más adecuada y obtuvo una calificación del 90,00% respecto a la disposición para aclarar las inquietudes y la metodología usada en la enseñanza.

En términos generales, la calificación cualitativa de los participantes a la capacitación es de Muy Bueno, el resultado fue el esperado por todos los que diligenciaron el formato de evaluación de la eficacia de la capacitación en servicio y atención al ciudadano.

Proyectó y Elaboró: Jhonattan Marín Ríos- Contratista-Subdirección D.A.F.I.
Revisó: Augusto de Jesús Mejía Giraldo-Subdirector-D.A.F.I

Carrera 17 No. 16-00, Armenia Q – CAM Piso 2
Código Postal.630004 - Tel–(6) 741 71 00 Ext. 227
Línea Gratuita: 01 8000 189264
fortalecimiento@armenia.gov.co

ANALISIS EVALUACIÓN EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN NIVEL 1

De acuerdo a la capacitación realizada en el mes de junio del 2021 denominada "**LENGUAJE CLARO**", asistieron trece (13) del total del personal invitado perteneciente a la administración municipal, los cuales tres (3) eran funcionarios de la Alcaldía de Armenia y los diez (10) restantes eran contratistas. Con el ánimo de analizar y medir la eficacia de la capacitación, los 2 asistentes diligenciaron el formato de Evaluación Eficacia de la Capacitación Nivel 1 R-DF-PTH-006 en su versión 006 obteniendo como resultado lo siguiente:

- Beneficiarios de la capacitación: De acuerdo con la muestra que respondió la encuesta, se puede evidenciar que el 100% de los participantes son funcionarios de planta, esto refleja el gran interés que tienen estos funcionarios en capacitarse y de adquirir nueva información en lo referente a temas relacionados con las correctas prácticas tecnológicas.

- Logística del Evento: De los de los participantes del evento que participaron y diligenciaron el formato, dieron una calificación del 80,00% de satisfacción.

- Evaluación del Evento: El 82,86% de los participantes que diligenciaron el formato respondieron que las expectativas del evento fueron las esperadas, al igual que la intensidad horaria utilizada. Es decir que los participantes mostraron satisfacción frente a los contenidos de la capacitación.

- Evaluación del Conferencista: En la evaluación realizada al profesor, el 100% de los participantes respondieron que el profesional encargado de la capacitación tenía un conocimiento amplio y suficiente del tema, la metodología utilizada fue la más adecuada y obtuvo una calificación del 90,00% respecto a la disposición para aclarar las inquietudes y la metodología usada en la enseñanza.

En términos generales, la calificación cualitativa de los participantes a la capacitación es de Muy Bueno, el resultado fue el esperado por todos los que diligenciaron el formato de evaluación de la eficacia de la capacitación en servicio y atención al ciudadano.

Proyectó y Elaboró: Jhonattan Marín Ríos- Contratista-Subdirección D.A.F.I.
Revisó: Augusto de Jesús Mejía Giraldo-Subdirector-D.A.F.I

Carrera 17 No. 16-00, Armenia Q – CAM Piso 2
Código Postal.630004 - Tel–(6) 741 71 00 Ext. 227
Línea Gratuita: 01 8000 189264
fortalecimiento@armenia.gov.co

ANALISIS EVALUACIÓN EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN NIVEL 1

De acuerdo a la capacitación realizada en el mes de julio del 2021 denominada "**RENDICIÓN DE CUENTAS**", asistió solo un total de veinticuatro (24) personas entre funcionarios y contratistas de la Alcaldía de Armenia. Con el ánimo de analizar y medir la eficacia de la capacitación, los ocho asistentes diligenciaron el formato de Evaluación Eficacia de la Capacitación Nivel 1 R-DF-PTH-006 en su versión 006 obteniendo como resultado lo siguiente:

- ***Beneficiarios de la capacitación:*** De acuerdo con la muestra que respondió la encuesta, podemos evidenciar que casi el 75% de los participantes son funcionarios de planta, esto refleja el interés que tienen en obtener las capacidades para cambiar los hábitos y pensamientos de las personas. En cuanto a los contratistas se puede evidenciar que son un número inferior de interesados, por lo que se recomienda estimular esta importante herramienta en medio de las diferentes funciones.

- ***Proceso de divulgación previa:*** Además un 70% destacaron la satisfacción con la divulgación del evento y recibieron toda la información previa a la inscripción.

- ***Logística e instalaciones (organización) del Evento:*** Un 100% de los participantes han calificado con puntaje Excelente en lo que refiere a la organización del evento.

- ***Las expectativas fueron las esperadas*:** Con un 90.0% fue calificada por los asistentes la pregunta sobre la satisfacción de las expectativas creadas en torno al curso proporcionado.

- ***Utilidad de los temas vistos****: Los asistentes al evento, en la encuesta proporcionada por la administración contestaron con un 95,0% el grado de satisfacción de la utilidad de cada uno de los temas expuestos por el profesional,*

- ***Conocimiento y dominio del tema***: En este sentido, un grado de satisfacción del 100% de los encuestados, afirmaron que existía una clara interpretación y exposición de los temas por parte del profesional a cargo.

- ***Metodología y Pedagogía:*** De los encuestados, un 100% contestaron que la pedagogía y metodología fueron las más eficientes en el momento de capacitación.

- ***Disposición para atender inquietudes:*** Respecto a la disposición de atender cualquier inquietud por parte del profesor, el informe nos arroja un total de 100% de satisfacción.

Evaluación del Evento:

En términos generales, la calificación general de los participantes es de Excelente ante la capacitación, el resultado fue el esperado por todos los que diligenciaron el formato de evaluación de la eficacia de la capacitación con un grado de satisfacción del 93.57%

Proyectó y Elaboró: Jhonattan Marín Ríos- Contratista-Subdirección D.A.F.I.
Revisó: Augusto de Jesús Mejía Giraldo-Subdirector-D.A.F.I

Carrera 17 No. 16-00, Armenia Q – CAM Piso 2
Código Postal.630004 - Tel–(6) 741 71 00 Ext. 227
Línea Gratuita: 01 8000 189264
fortalecimiento@armenia.gov.co

ANALISIS EVALUACIÓN EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN NIVEL 1

De acuerdo a la capacitación realizada en el mes de diciembre del 2021 denominada "APROPIACIÓN Y USO DE LA TECNOLOGÍA", asistieron 2 (dos) del total del personal invitado perteneciente a la administración municipal, los cuales ambos eran funcionarios de la Alcaldía de Armenia. Con el ánimo de analizar y medir la eficacia de la capacitación, los 2 asistentes diligenciaron el formato de Evaluación Eficacia de la Capacitación Nivel 1 R-DF-PTH-006 en su versión 006 obteniendo como resultado lo siguiente:

- Beneficiarios de la capacitación: De acuerdo con la muestra que respondió la encuesta, se puede evidenciar que el 100% de los participantes son funcionarios de planta, esto refleja el gran interés que tienen estos funcionarios en capacitarse y de adquirir nueva información en lo referente a temas relacionados con las correctas prácticas tecnológicas.

- Logística del Evento: De los de los participantes del evento que participaron y diligenciaron el formato, dieron una calificación del 80,00% de satisfacción.

- Evaluación del Evento: El 82,86% de los participantes que diligenciaron el formato respondieron que las expectativas del evento fueron las esperadas, al igual que la intensidad horaria utilizada. Es decir que los participantes mostraron satisfacción frente a los contenidos de la capacitación.

- Evaluación del Conferencista: En la evaluación realizada al profesor, el 100% de los participantes respondieron que el profesional encargado de la capacitación tenía un conocimiento amplio y suficiente del tema, la metodología utilizada fue la más adecuada y obtuvo una calificación del 90,00% respecto a la disposición para aclarar las inquietudes y la metodología usada en la enseñanza.

En términos generales, la calificación cualitativa de los participantes a la capacitación es de Muy Bueno, el resultado fue el esperado por todos los que diligenciaron el formato de evaluación de la eficacia de la capacitación en servicio y atención al ciudadano.

Proyectó y Elaboró: Jhonattan Marín Ríos- Contratista-Subdirección D.A.F.I.
Revisó: Augusto de Jesús Mejía Giraldo-Subdirector-D.A.F.I

Carrera 17 No. 16-00, Armenia Q – CAM Piso 2
Código Postal.630004 - Tel–(6) 741 71 00 Ext. 227
Línea Gratuita: 01 8000 189264
fortalecimiento@armenia.gov.co

ANALISIS EVALUACIÓN EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN NIVEL 1

De acuerdo a la capacitación realizada en el mes de noviembre del 2021 denominada "**GERENCIA DE ´ROYECTOS PÚBLICOS**", asistieron un total de diecinueve (19) personas entre funcionarios y contratistas de la Alcaldía de Armenia. Con el ánimo de analizar y medir la eficacia de la capacitación, los ocho asistentes diligenciaron el formato de Evaluación Eficacia de la Capacitación Nivel 1 R-DF-PTH-006 en su versión 006 obteniendo como resultado lo siguiente:

- ***Beneficiarios de la capacitación:*** De acuerdo con la muestra que respondió la encuesta, podemos evidenciar que el 54% de los participantes son funcionarios de planta, esto refleja el interés que tienen en obtener las capacidades y estar en condiciones para gestionar de manera correcta proyectos de esta categoría. En cuanto a los contratistas se puede evidenciar que son un número muy similar de interesados, por lo que se recomienda seguir con la planeación de este tipo de actividades en las dependencias de la administración.

- ***Proceso de divulgación previa:*** Además un 95.79% destacaron su grado de satisfacción con la divulgación del evento y recibieron toda la información previa a la inscripción.

- ***Logística e instalaciones (organización) del Evento:*** Un 93.68% de los participantes han calificado con puntaje Excelente en lo que refiere a la organización del evento.

- ***Las expectativas fueron las esperadas*:** Con un 95.79% fue calificada por los asistentes la pregunta sobre la satisfacción de las expectativas creadas en torno al curso proporcionado.

- ***Utilidad de los temas vistos****: Los asistentes al evento, en la encuesta proporcionada por la administración contestaron con un 95.79% el grado de satisfacción de la utilidad de cada uno de los temas expuestos por el profesional,*

- ***Conocimiento y dominio del tema***: En este sentido, un grado de satisfacción del 98.95% de los encuestados, afirmaron que existía una clara interpretación y exposición de los temas por parte del profesional a cargo.

- ***Metodología y Pedagogía:*** De los encuestados, un 94.74% contestaron que la pedagogía y metodología fueron las más eficientes en el momento de capacitación.

- ***Disposición para atender inquietudes:*** Respecto a la disposición de atender cualquier inquietud por parte del profesor, el informe nos arroja un total de 100% de satisfacción.

Evaluación del Evento:

En términos generales, la calificación general de los participantes es de Excelente ante la capacitación, el resultado fue el esperado por todos los que diligenciaron el formato de evaluación de la eficacia de la capacitación con un grado de satisfacción del 96.39%

Proyectó y Elaboró: Jhonattan Marín Ríos- Contratista-Subdirección D.A.F.I.
Revisó: Augusto de Jesús Mejía Giraldo-Subdirector-D.A.F.I

Carrera 17 No. 16-00, Armenia Q – CAM Piso 2
Código Postal.630004 - Tel–(6) 741 71 00 Ext. 227
Línea Gratuita: 01 8000 189264
fortalecimiento@armenia.gov.co

ANALISIS EVALUACIÓN EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN NIVEL 1

De acuerdo a la capacitación realizada en el mes de diciembre del 2021 denominada "**MODELO ESTANDAR - MECI**", asistieron un total de ocho (8) personas entre funcionarios y contratistas de la Alcaldía de Armenia. Con el ánimo de analizar y medir la eficacia de la capacitación, los ocho asistentes diligenciaron el formato de Evaluación Eficacia de la Capacitación Nivel 1 R-DF-PTH-006 en su versión 006 obteniendo como resultado lo siguiente:

- ***Beneficiarios de la capacitación:*** De acuerdo con la muestra que respondió la encuesta, podemos evidenciar que casi el 62,5% de los participantes son funcionarios de planta, esto refleja el interés que tienen en obtener las capacidades para gestionar de manera correcta sus acciones administrativas. En cuanto a los contratistas se puede evidenciar que son un número inferior de interesados, por lo que se recomienda estimular esta importante herramienta en medio de las diferentes funciones a aquellos que realizan este tipo de acciones en las instalaciones de la administración.

- ***Proceso de divulgación previa:*** Además un 92.5% destacaron la satisfacción con la divulgación del evento y recibieron toda la información previa a la inscripción.

- ***Logística e instalaciones (organización) del Evento:*** Un 92.5% de los participantes han calificado con puntaje Excelente en lo que refiere a la organización del evento.

- ***Las expectativas fueron las esperadas*:** Con un 90.0% fue calificada por los asistentes la pregunta sobre la satisfacción de las expectativas creadas en torno al curso proporcionado.

- ***Utilidad de los temas vistos****: Los asistentes al evento, en la encuesta proporcionada por la administración contestaron con un 90,0% el grado de satisfacción de la utilidad de cada uno de los temas expuestos por el profesional,*

- ***Conocimiento y dominio del tema***: En este sentido, un grado de satisfacción del 96,00% de los encuestados, afirmaron que existía una clara interpretación y exposición de los temas por parte del profesional a cargo.

- ***Metodología y Pedagogía:*** De los encuestados, un 92,5% contestaron que la pedagogía y metodología fueron las más eficientes en el momento de capacitación.

- ***Disposición para atender inquietudes:*** Respecto a la disposición de atender cualquier inquietud por parte del profesor, el informe nos arroja un total de 92,5% de satisfacción.

Evaluación del Evento:

En términos generales, la calificación general de los participantes es de Excelente ante la capacitación, el resultado fue el esperado por todos los que diligenciaron el formato de evaluación de la eficacia de la capacitación con un grado de satisfacción del 91.79%

Proyectó y Elaboró: Jhonattan Marín Ríos- Contratista-Subdirección D.A.F.I.
Revisó: Augusto de Jesús Mejía Giraldo-Subdirector-D.A.F.I

Carrera 17 No. 16-00, Armenia Q – CAM Piso 2
Código Postal.630004 - Tel–(6) 741 71 00 Ext. 227
Línea Gratuita: 01 8000 189264
fortalecimiento@armenia.gov.co

PARA: SECRETARIOS, SUBSECRETARIOS DE DESPACHO DIRECTORES Y SUBDIRECTORES DE DEPARTAMENTOS ADMINISTRATIVOS

Asunto: Capacitaciones 2022

La Alcaldía de Armenia está trabajando bajo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión V2, el cual rige para todas las entidades territoriales y en el cual nos encontramos inmersos, por lo tanto debemos aplicar y ejecutar la **Política de Gestión del Talento Humano** de la entidad.

De acuerdo con lo anterior, y con el propósito de generar la adecuada ejecución de la mencionada política, se hace necesario articular y cohesionar el desarrollo de las competencias de nuestros colaboradores con los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, el plan de desarrollo vigente y los diferentes planes de acción con los que cuenta la entidad.

Así las cosas, les solicitamos respetuosamente informar a este Departamento las capacitaciones que cada una de sus dependencias proyectan realizar, a fin de lograr trabajar conjuntamente en el desarrollo y lograr medir el impacto generado por las mismas.

En la búsqueda del fortalecimiento del Talento Humano, pretendemos que nos hagan participes de todas estas actividades de formación generadas en cada una de sus dependencias, para que de esta forma apoyemos logísticamente la convocatoria de éstas, acompañando y apoyando desde nuestro alcance, los diferentes esfuerzos generados para lograr desarrollar estas capacitaciones.

Cordialmente,

Juan Esteban Cortés Orozco
Subdirector

Proyectó: Diego Alejandro Zapata – Contratista – Subdirección D.A.F.I.
Elaboró: Diego Alejandro Zapata – Contratista – Subdirección D.A.F.I.
Revisó: Juan Esteban Cortés Orozco – Subdirector – D.A.F.I.

Escaneado con CamScanner