

ALCALDIA MUNICIPAL DE CANDELARIA



Sistema de Gestión de Calidad

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC – 2020

Versión 10

Código: 54-PGA-PL-01

Proceso: Gestión Administrativa – PGA

Enero 2020

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 2 de 19

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION	3
2. ALCANCE	3
3. MARCO CONCEPTUAL.....	4
4. MARCO NORMATIVO	6
5. GENERALIDADES.....	7
5.1 OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	7
5.2 METODOLOGÍA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	8
5.3 ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN	9
5.4 FORMAS DE CAPACITACIÓN.....	9
5.4.1 Presencial.....	9
5.4.2 Capacitación con Apoyo de otras Entidades.....	9
5.4.3 Capacitaciones con Funcionarios de la Alcaldía.....	9
5.4.4 Capacitación a través de Contratación con una Entidad u Organización,.....	9
5.4.5 Virtual.....	9
5.5 TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN.....	10
5.5.1 Tipos de Capacitación.....	10
5.5.2 Modalidades de Capacitación.....	10
5.5.3 Niveles de Capacitación.....	10
5.6 ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS DE LA CAPACITACION.....	11
5.7 FORMULACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE DE EQUIPOS (PAE)	11
6. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	12
7. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2020.....	14
7.1 REDES DE APOYO	15
7.2 PRESUPUESTO	15
8. META	15
9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO PIC	16
9.1 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	16
9.2 OBLIGACIONES DEL FUNCIONARIO BENEFICIADO CON PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.....	17
9.3 OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL PARA CON EL FUNCIONARIO BENEFICIADO CON EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN	17
10. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	18
11. FORMATOS	18

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 3 de 19

1. INTRODUCCION

Teniendo en cuenta la normatividad legal vigente, que enmarca el proceso de Talento Humano, específicamente en lo que respecta a la formación y capacitación se establece el Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2020.

Este documento, responde a la premisa, contar con una gestión administrativa eficiente, un Talento Humano, capacitado, competente, motivado y trabajando en equipo, siendo los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan el logro de los objetivos organizacionales, y la administración municipal no es ajena a ello, desde las buenas prácticas de un buen gobierno, los cuales llevan a la satisfacción de la Misión y el alcance de la Visión Institucional.

Así mismo, los aspectos fundamentales de un Capital Humano motivado está en cómo significa y vivencia las relaciones individuales e institucionales que tiene en el desarrollo de sus funciones; en la confianza, respeto y consideración que la organización les prodigue diariamente para alcanzar los resultados que se proponen y cuya dinamización y cumplimiento está en el cómo los cumplen desde sus funciones y la cotidianidad del entorno laboral. En la misma línea, generar un clima organizacional armónico, equilibrado con interacciones dentro del respeto, la tolerancia, el reconocimiento del otro como mi par, además de relaciones saludables desde el interior de cada colaborador, facilita el cumplimiento de las funciones de cada persona y estar integrados y articulados para el desarrollo del horizonte institucional.

Tales premisas, conducen a enfocar inevitablemente el tema de la formación, entrenamiento y la capacitación como uno de los escenarios claves para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones promoviendo un cambio organizacional a través de la reorganización de su cultura que refleja creencias, hábitos, expresiones verbales y no verbales, costumbres etc., que con orientación hacia los resultados se pueda llevar a cabo la optimización de la atención y servicios a los ciudadanos, brindado al Municipio de Candelaria un sentido de pertenencia y cuidado de su municipio dando los principios rectores por parte de un equipo de trabajo en la administración municipal formado y capacitado constantemente para servir a la ciudadanía y atender sus necesidades e inquietudes. Es desde esta perspectiva que se plantea el presente Plan de Capacitación desde la Secretaria de Desarrollo Administrativo específicamente el área Talento Humano y como un propósito de la mejora de la calidad del servicio al cliente (interno y externo).

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación va dirigido a: Los empleados inscritos en Carrera Administrativa, de libre nombramiento y remoción, de elección popular (alcalde) los cuales tendrán derecho a participar en cualquier actividad de capacitación que hace parte del Plan Institucional de Capacitación, y a los contratistas según la disponibilidad presupuestal como está dispuesto en el Artículo 3r. El literal g) del Decreto-ley 1567 de 1998: i "g) *profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de*

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 4 de 19

vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a las empleados con derechos de carrera administrativa”.

Todos los empleados se beneficiarán de los programas de inducción/reinducción de los procesos y procedimientos y horizonte institucional, e inducción del puesto de trabajo según los requerimientos. En general este plan aplica para todos los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Candelaria, concibiendo que la capacitación es una herramienta que coadyuva a la generación de resultados benéficos para la comunidad de Candelaria y los incentivos facilitan la creación de un clima organizacional satisfactorio.

3. MARCO CONCEPTUAL

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en necesidades emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

1. Ser. Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política, es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática solo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.
2. Saber. Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
3. Hacer. Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

A continuación, se presenta algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación –PIC. Plan Institucional de Capacitación. De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, “(...) es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 5 de 19

laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.

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

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

Educación no formal. Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

Educación Informal. Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

Los Programas de Inducción y Reinducción. Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

Entrenamiento en el puesto de trabajo. Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP)

Competencias Laborales: “Como 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP)

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 6 de 19

Educación formal. De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

4. MARCO NORMATIVO

Acogiendo los parámetros señalados por el DAFP en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

Decreto 1567 de agosto 5 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado. Artículo 4.
Decreto 682 de abril 16 de 2001	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Ley 909 de septiembre 23 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 15, Artículo 36.
Decreto 1227 de abril 21 de 2005	por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: "los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.
Ley 1064 de julio 26 de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación. Artículo 1.
Decreto 4665 de noviembre 29 de 2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Resolución 440 de abril 2 de 2008	Por medio de la cual se REVOCA la calificación obtenida en el análisis de antecedentes, el acto administrativo mediante el cual se resolvió una reclamación contra la prueba de análisis de antecedentes y en su lugar se le asigna a la concursante nueva puntuación.
Resolución 390 de mayo 30 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Decreto 1499 de septiembre 11 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
Decreto 815 de mayo 8 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único reglamento del sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Ley 1960 de junio 27 de 2019	ARTÍCULO 3r. El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: i "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder, a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a las empleados con

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 7 de 19

	derechos de carrera administrativa”.
Decreto 4465 de noviembre 29 de 2007	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP.
Decreto 1083 de mayo 26 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 894 de mayo 28 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.
Decreto 515 de diciembre 20 de 2006	Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Decreto 51 de enero 16 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC).	Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública – ESAP 2017)
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo.	Tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.
Sistema de Gestión Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).	Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

5. GENERALIDADES

5.1 OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

- Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos a través del fortalecimiento de las competencias laborales, blandas, conocimientos,

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 8 de 19

- habilidades de formación y capacitación que permitan incrementar la Eficiencia y la Eficacia Institucional, promoviendo una gestión del cambio organizacional.
- Implementar un método de inducción – reinducción, Capacitando a los funcionarios de Carrera Administrativa, de libre nombramiento y remoción, Contratistas y empleados provisionales en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, además del (Entrenamiento en el puesto de trabajo e Inducción al mismo a todos los colaboradores a través de cada Líder de Dependencia).
 - Generar estrategias de aprendizaje experiencial (outdoor training) para el desarrollo de las competencias técnicas como blandas y de trabajo en equipo en el servidor público.
 - Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.
 - Mantener el mejoramiento institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento a través del Desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias en el quehacer del servidor, con el propósito de obtener eficacia personal, grupal e institucional.
 - Mantener y fortalecer la salud física y mental para la prevención del estrés laboral, enfermedades laborales, accidentes de trabajo, promoviendo un ambiente seguro que genere cambio de actitudes y comportamientos acordes a un estilo de vida saludable.
 - Mejorar la interacción entre los funcionarios y las dependencias a través del fortalecimiento de las habilidades comunicativas y con ello, elevar el interés por optimizar la calidad del servicio prestado, generar conductas positivas, mejoras en el clima organizacional, y elevar la ética laboral.
 - Desarrollar actualizaciones en la normatividad, conocimientos y avances tecnológicos que permitan el cumplimiento de las funciones de manera efectiva.

5.2 METODOLOGÍA DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

La Secretaría de Desarrollo Administrativo con el fin de dar viabilidad a la implementación del Plan Institucional de Capacitación, envió a cada Dependencia el Formato 54-PGA-FT-405 Registro de Necesidades para el Plan Institucional de Capacitación, el cual es diligenciado por los funcionarios inscritos en Carrera Administrativa, como nombramiento y libre remoción y provisionalidad, con el fin de determinar las competencias en las cuales presentan brechas, además de en cuáles son los temas de interés para cada servidor público.

Se implementó la medición de clima organizacional vigencia 2019, el plan de auditorías de control interno, el plan de salud y seguridad en el trabajo con el cual se hace la articulación y transversalidad de temas para el PIC 2020.

A continuación, se presenta a la Comisión de Personal quien realiza las observaciones y se ajustan aquellas a que haya lugar. Una vez surtido este proceso se adopta mediante un acto administrativo y se procede a la socialización e implementación.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 9 de 19

POBLACION OBJETO

TIPO DE VINCULACION	No. DE SERVIDORES
Carrera Administrativa	51
Libre Remoción y Nombramiento	22
Nombramiento Provisional	87
Nombramiento en Encargo	3
Nombramiento en Comisión	2
Periodo Fijo	1
Total Planta	166

5.3 ESTRATEGIA DE IMPLEMENTACIÓN

Alianzas, convenios u contratos con empresas públicas o privadas (Universidades, SENA, ESAP, otros) que oferten la capacitación, seminario, curso o taller manera presencial o Virtual en el transcurso del año 2020.

5.4 FORMAS DE CAPACITACIÓN

5.4.1 Presencial. Se realizarán actividades de capacitación de diversas características, como lo son las conferencias, talleres, seminarios taller, disertaciones, cursos, las cuales serán seleccionadas de acuerdo a las temáticas y la población objetivo.

5.4.2 Capacitación con Apoyo de otras Entidades. Entidades públicas como el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de la Administración Pública (ESAP), para llevar a cabo su principal actividad misional realizan importantes capacitaciones que tienen que ver con temáticas relacionadas con la Administración Pública.

5.4.3 Capacitaciones con Funcionarios de la Alcaldía. Se programa capacitaciones dirigidas por funcionarios con personas que por su desempeño, experiencia y formación permitan multiplicar sus conocimientos a personas que hagan parte de sus procesos, privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis a la praxis y en el aprendizaje basado en problemas.

Este Plan Institucional de Capacitación, contará adicionalmente con un proceso de Inducción y Reinducción dirigido a facilitar y a fortalecer la integración del empleo a la cultura organizacional y de servicio público, además reorientarlo en virtud de los cambios producidos en la Administración Pública.

5.4.4 Capacitación a través de Contratación con una Entidad u Organización, en temas como: mejoramiento del clima organizacional, solución de conflictos, mecanismo de comunicación efectiva, herramientas para el mejoramiento del Stress laboral, etc.

5.4.5 Virtual. Con entidades u organizaciones como el SENA, Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), Universidad Nacional de Colombia (UNAL) Universidad Externado de Colombia entre otros, que oferten esta capacitación de manera virtual con el manejo de una plataforma, previa actualización de equipos de la administración y cada funcionario pueda recibirla en su puesto de trabajo.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 10 de 19

5.5 TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACIÓN

5.5.1 Tipos de Capacitación

- **Inductiva.** Proceso dirigido a iniciar a la persona que ingresa a la Entidad en su integración a la cultura organizacional.
- **Re-inductiva.** Está dirigida a reorientar la integración de la persona que hace parte de la entidad a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de las funciones relacionadas con el Manual de Funciones.
- **Preventiva.** Esta tiene por objeto la preparación de los funcionarios para enfrentar con éxitos la adopción de nuevas metodologías de trabajo, normativas, cambios tecnológicos o la utilización de nuevos equipos técnicos, llevándose a cabo en estrecha relación con el proceso de desarrollo institucional.
- **Correctiva.** Está orientada a disminuir brechas de competencias (laborales y comportamentales). En tal sentido, su fuente original de información es la evaluación de desempeño laboral, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades de capacitación dirigidos a identificar y determinar cuáles son proclives al reforzamiento y mejoramiento por medio de la implementación de actividades de capacitación y formación.

5.5.2 Modalidades de Capacitación. Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

- **Formación.** Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.
- **Actualización.** Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivado de avances tecnológicos, científicos, normativos en una determinada actividad.
- **Especialización.** Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada en el desempeño de Funciones, con el fin de potencializar el desempeño.

5.5.3 Niveles de Capacitación. Tanto en los tipos como las modalidades, la capacitación se orientará en los siguientes niveles:

- **Nivel Básico.** El objetivo es proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales para el desempeño de las funciones.
- **Nivel Intermedio.** El objetivo es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especificidad en el desempeño de funciones.
- **Nivel Avanzado.** El objetivo es desarrollar habilidades a las personas que hacen parte de la Administración Municipal y ocupan cargos de alta responsabilidad.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 11 de 19

5.6 ESTRATEGIAS PEDAGÓGICAS DE LA CAPACITACION

En la ejecución del plan se plantean varias estrategias pedagógicas que fortalecerán las actividades, permitirán una mayor apropiación y posibilitarán mayor integración de los funcionarios entre sí y con las temáticas.

- **Talleres para aprender a aprender.** La metodología del taller es muy participativa, y permite que los participantes expresen, compartan y trabajen las temáticas.

- **Participación en seminarios y conferencias.** Estos son orientados por uno o varios conferencistas y tienen una finalidad formativa, educativa y de proporción de información que generalmente amplía el conocimiento, agrega información y actualiza la información existente.

- **Outdoor training.** Está orientado a una formación experimental que se centra en la capacidad de las personas para aprender por medio de la experiencia directa, con un aprendizaje vivencial en que se reproducen situaciones de la vida real (en el caso empresarial en el ámbito profesional) por medio de situaciones y actividades en que la persona tiene que desarrollar sus habilidades.

- **El aprendizaje basado en problemas.** Es una metodología que permite desarrollar la capacidad del estudiante de resolver situaciones de la vida real a partir de la aplicación de funciones cognitivas, el desarrollo de actitudes y la apropiación del conocimiento.

- **Actividades lúdicas,** que permitan estrechar vínculos y faciliten la recreación y el esparcimiento como estrategia de aprendizaje.

- **Actividades de socialización,** que pretenden que cuando un funcionario adquiera un conocimiento porque asistió a una capacitación pueda multiplicarlo con los funcionarios inmediatos de su dependencia ya sea de forma verbal a través de una reunión o de forma escrita a manera de socialización resumen de la actividad.

5.7 FORMULACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE DE EQUIPOS (PAE)

El proyecto de aprendizaje en equipo (PAE), es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

El proyecto de aprendizaje se concreta en un plan de acción, en el que se formulan las actividades de formación y capacitación necesarias, se establecen actividades para buscar, procesar y analizar información en equipo y se acuerdan mecanismos de evaluación. El proyecto de aprendizaje surge de un problema, dificultad o desafío que enfrenta un grupo de empleados para obtener resultados laborales o enfrentar retos que se presenten para mejorar el servicio o producto.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 12 de 19

Para esta vigencia se capacitarán y ejecutarán los planes de acción de los siguientes equipos de trabajo:

- Equipo Alta Dirección (Alcalde, Secretaria General y Asesores).
- Secretarios de despacho y Directores.
- Gestores de Calidad.
- Gestión Documental.
- Proyectos.

En la tabla que se presenta a continuación se registran las particularidades de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo:

PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO			
DEPENDENCIA	NOMBRE DEL PROYECTO	OBJETIVO DEL PROYECTO	HORAS
Secretaría de Desarrollo Administrativo	Fortalecimiento del liderazgo y compromiso de los gestores del Sistema de Gestión de Calidad como agentes de cambio para el cumplimiento de las metas organizacionales.	Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.	4 horas mensuales
Secretaría de Desarrollo Administrativo	Equipo para apoyar la operatividad del Sistema de Gestión Documental	Capacitar al equipo el cual se conformó mediante Resolución No. 411 de fecha 30 de junio de 2017, con el fin de contar con un líder en cada Dependencia para que esa persona sea multiplicadora de las directrices que se les exponga en cuanto a la Normatividad archivista vigente.	4 horas mensuales
Departamento Administrativo de Planeación e Informática	Fortalecimiento de capacidades institucionales para presentación de proyectos de inversión pública.	Gestionar y dirigir la capacitación en todos los temas referentes al ciclo del proyecto de inversión pública. (Planeación, Programación, Ejecución, Evaluación)	6 horas mensuales

6. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación es consecuencia de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, los cuales responden a necesidades concretas de formación y/o fortalecimiento para enfrentar una situación o reto estratégico institucional.

Para realizar lo antes mencionado y dando cumplimiento a la normatividad vigente del Departamento de la Función Pública y a los conceptos emitidos por la misma, el Plan Institucional abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones; competencias y contenidos temáticos (ver anexo 3)

El Plan de Capacitación Institucional contará con la implementación de los siguientes temas:

- **Gobernanza para la Paz**
- **Gestión del Conocimiento**
- **Valor Público**

Teniendo en cuenta lo anterior, cada eje tendrá los siguientes temas:

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 13 de 19

→ **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.” (Circular externa No. 011 de 2017). Desarrolla en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presenta el entorno.

Dimensión de la Competencia	Ejes/Contenidos Temáticos
SER	Adaptación al cambio organizacional. Optimización del rendimiento. Manejo de nuevas tecnologías de servicio al ciudadano. Auditorias de calidad. Liderazgo. Habilidades comunicativas. Enfoque basado en problemas. Comunicación organizacional.
HACER	Curso de Redacción y Ortografía. Curso de Innovación y creatividad empresarial. Planeación estratégica organizacional. Buenas prácticas y lineamientos en seguridad y privacidad de la información.
SABER	Nuevas tecnologías y manejo de la información. Elaboración y evaluación de proyectos MGA. Planeación presupuestal. Actualización AutoCAD. Actualización en legislación transversal a todas las dependencias.

→ **Gobernanza para la paz** “Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y Práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana”. (Circular Externa 011 de 2017)

Dimensión de la Competencia	Ejes/Contenidos Temáticos
SER	Inteligencia Emocional. Código de Integridad. Derechos Humanos.
HACER	Negociación Colectiva. Resolución de Conflictos. Comunicación asertiva (Habilidades comunicativas y de relacionamiento).
SABER	Equidad de Género en el marco de las políticas públicas. Enfoque diferencial y servicio al ciudadano. Políticas Públicas del Nivel Nacional en relación al servicio del ciudadano.

→ **Valor Publico** “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”. (Circular Externa 011 de 2017) Responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de empleados 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 la entidad.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 14 de 19

Dimensión de la Competencia	Ejes/Contenidos Temáticos
SER	Gestión de talento humano (código de integridad, código de ética, comportamientos éticos, derechos humanos, comisión de personal). Liderazgo.
HACER	Servicio al Ciudadano, participación ciudadana y control social. Conceptos básicos sobre el manejo y funcionamiento de herramientas tecnológicas utilizadas y que se pueden utilizar en la entidad (ORFEO, SIGEP).
SABER	Gestión Administrativa y Buen Gobierno (Eficiencia Administrativa, lineamientos de la Gestión Pública orientada a resultados). Gestión Presupuestal en entidades públicas de orden nacional. Gestión y sostenibilidad ambiental, política ambiental, requisitos del sistema de gestión ambiental, prácticas para el manejo eficiente de recurso.

El PIC en la misma línea desarrollará los siguientes temas:

– INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de un municipio que en prospectiva se visualiza ágil, moderno y transparente permitiendo interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes ciudadanos en el municipio.

Para ello, se propone realizar diversas estrategias tanto presenciales como virtuales para realizar la inducción a los servidores en el primer semestre, donde se brindará información del que hacer de cada una de las direcciones y áreas de la Entidad, se llevarán a cabo inducciones cada vez que ingrese una persona a la entidad, lideradas por la Secretaría Desarrollo Administrativo – Área de Talento Humano, de acuerdo con la agenda que se programe para tal fin. Por otra parte, el secretario de cada dependencia se responsabilizará de informar según el requerimiento de la inducción en el puesto de trabajo, la cual deberá realizarse en un lapso de quince 15 a 30 días y deberá registrarse en el formato 54-PGA-FT-342 Constancia de Inducción al Puesto de Trabajo.

– REINDUCCIÓN

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. (Decreto 1567 de 1998).

7. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2020

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, el área de Talento Humano de la Secretaría Desarrollo Administrativo, se encargará de socializarlo en la Alcaldía Municipal, a través de INTRAFI, publicación en la WEB, Oficina de comunicaciones y demás canales de comunicación con que cuente la Entidad. Igualmente, se implementará las actividades inmersas en el PIC mediante charlas,

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 15 de 19

cursos, talleres, entre otros, los cuales serán dictados con talleristas internos y externos.

Cuando las actividades sean desarrolladas con facilitadores internos, el profesional de apoyo asignado de Talento Humano trabajará directamente con el servidor de enlace asignado por el área, a fin de realizar el respectivo seguimiento. Cuando la actividad sea implementada por personal externo, estará avalado mediante un contrato o convenio con el aliado estratégico. El supervisor del contrato o convenio, dentro de sus funciones coordinará lo necesario para la realización de la charla, taller, conferencia o curso. Para socializar y realizar las inscripciones a las actividades, se contará con piezas de invitación, en coordinación con la Oficina de Comunicaciones, las cuales se publicarán en los diferentes canales de comunicación que tiene la Entidad, donde los interesados deberán manifestar el interés por participar y diligenciar el formato de inscripción que se facilitara por dependencias a las secretarías de despacho.

Otras de las estrategias que con las que se cuentan son:

7.1 REDES DE APOYO

Teniendo en cuenta los diferentes aliados estratégicos como lo son las Universidades Públicas, El Departamento Nacional de Planeación – DNP, El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, se establecerán actividades con las cuales se aprovechará la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad del servicio al ciudadano y la transparencia de su atención a la comunidad, y optimizar los recursos asignados para el Plan de Capacitación Institucional.

Estas redes de apoyo se constituirán con la colaboración del SENA, ESAP, ICONTEC, Contaduría General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, Departamento Nacional de Planeación – DNP, así como universidades con las que se tenga convenio, ARL, Caja de Compensación Colsubsidio, EPS, entre otras. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento en la Alcaldía Municipal de Candalaria.

7.2 PRESUPUESTO

TEMAS	VALOR
Relacionados en el contenido del Plan de Capacitación Institucional.	\$22.000.000

Los demás temas inmersos en el plan serán implementados con aliados estratégicos y capacitadores internos.

8. META

La meta para el año 2020 es: **No. de ejes temáticos / temas ejecutados.** (100% de cumplimiento).

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 16 de 19

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO PIC

Para evaluar el impacto y la transferencia de las actividades programadas dentro del PIC se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad como; evaluación de eventos de capacitación (formato 54-PGQ-FT-210 Evaluación de Capacitación), Matriz de formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación (formato 54-PGQ-FT-84 Consolidado, Identificación y Soluciones de Capacitación), a fin de valorar la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones problemas detectadas y en el desempeño institucional, que el plan pretendió resolver.

Las dependencias involucradas en el Proceso deberán realizar las siguientes actividades de control.

- Corroborar que las capacitaciones estén enmarcadas en la Política de Gestión del Conocimiento.
- Comprobar que la capacitación solicitada se enmarca dentro de las necesidades institucionales y se encuentran establecidas en el Plan Institucional de Capacitación o sea complementaria.
- Comprobar que los participantes de las actividades de capacitación presentan copia del diploma, título o certificado de asistencia y aprobación.
- Verificar que el funcionario realiza la exposición y aprendizaje experiencial, sobre el conocimiento adquirido, ante el equipo de trabajo del área a la que pertenece y entrega el material correspondiente para ser multiplicado a través de otra capacitación o socialización de dicha información con listados de asistencia y copia de material que va a socializar (fotocopias, presentación en Power Point, video, conferencia, etc.)

9.1 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación del Plan de Institucional de Capacitación (PIC 2020) será un proceso amplio y global, en el que al abordaje cuantitativo se agregan técnicas cualitativas.

CRITERIOS	ASPECTOS EVALUADOS	INDICADORES
Eficacia	Desvío y análisis de causas posibles	Índice de realización: $\frac{\text{N}^\circ \text{ de actividades realizadas}}{\text{N}^\circ \text{ de actividades programadas}}$
Conformidad	De las líneas de acción con la normatividad vigente y con las pautas metodológica para la capacitación y la evaluación en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.	El diseño del Plan Institucional de Capacitación sigue las orientaciones planteadas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Pertinencia	De las orientaciones del Plan Institucional de Capacitación con la Visión, Misión, acciones, estrategias organizacionales y proyectos de la Alcaldía Municipal.	Las líneas de trabajo en capacitación son consistentes con las necesidades de capacitación diagnosticadas.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 17 de 19

Coherencia	Entre los objetivos generales de la capacitación, las líneas de trabajo, las etapas, la asignación de responsabilidad.	Los distintos componentes del Plan Institucional de Capacitación mantienen una secuencia lógica.
Sustentabilidad	Del propósito global del plan institucional de capacitación con la estrategia general de la Alcaldía de Candelaria.	Legitimidad del Plan Institucional de Capacitación según la participación de funcionarios y Directivos. Los Logros esperados del Plan Institucional de Capacitación, en sus distintas etapas (Diagnóstico, ejecución, evaluación) son coherentes con los recursos con que cuenta la Administración Municipal.
Inclusión	Progresiva inclusión de la totalidad de las personas que hacen parte de la Alcaldía.	N° de funcionarios participantes en actividades de capacitación N° de funcionarios de la Administración Municipal
Eficiencia	Grado de cumplimiento de las previsiones planificadas, en tiempo y forma. Resultados alcanzados, desvíos en la utilización de recursos, análisis de causas posibles.	Porcentaje de Ausentismo N° de funcionarios participantes en actividades de capacitación N° de funcionarios de la Administración Municipal
		Porcentaje de deserción N° de funcionarios que culminan con éxito las actividades de capacitación N° de funcionarios que iniciaron las actividades de capacitación
		Costo Capacitación por Funcionario Gasto total capacitaciones/ Total de funcionarios capacitados

9.2 OBLIGACIONES DEL FUNCIONARIO BENEFICIADO CON PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- Asistir a los programas de Inducción o Reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

9.3 OBLIGACIONES DE LA ADMINISTRACIÓN MUNICIPAL PARA CON EL FUNCIONARIO BENEFICIADO CON EL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

- Identificar las necesidades de capacitación, utilizando para ello instrumentos técnicos que detecten las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales;
- Formular el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 18 de 19

- Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal;
- Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas;
- Evaluar el impacto del plan de capacitación, adoptando y aplicando para ello instrumentos técnicos e involucrando a los empleados;
- Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de su Talento Humano o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad.
- Diseñar los programas de Inducción y de Reinducción e impartirlos a las personas que hacen parte de la Entidad.

10. SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Teniendo en cuenta que Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, la Pontificia Universidad Javeriana, realizó la validación de una batería de instrumentos, de evaluación de los factores de riesgo psicosocial.

Según la valoración efectuada en la Alcaldía de Candelaria las acciones de intervención que se deben adaptar de acuerdo a los resultados obtenidos y las políticas de la Alcaldía de Candelaria, las cuales deben abordar tres dimensiones:

- Condiciones Intralaborales
- Condiciones Extralaborales
- Condiciones Individuales

Las temáticas que se implementarán para intervenir el diagnóstico realizado por el área de Salud Ocupacional, son las siguientes:

11. FORMATOS

- 54-PGA-FT- 405 Registro de Necesidades para el Plan Institucional de Capacitación.

	MUNICIPIO DE CANDELARIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020	Código: 54-PGA-PLA-01
		Fecha: 31-enero-2020
		Versión: 10
		Página 19 de 19

CONTROL DE APROBACION DE CAMBIOS				
	Nombre	Cargo	Firma	Fecha
Elaboró	Diana Marcela Lozano Herrera	Profesional de Apoyo Talento Humano		31/01/2020
Revisó	Daniela A. Hernández Lemos	Profesional de Apoyo Sistema de Gestión de Calidad		31/01/2020
Aprobó	Gloria Ruby Pulgarín Jurado	Secretaria de Desarrollo Administrativo		31/01/2020

DESCRIPCION Y VERSIONES DE LOS CAMBIOS			
Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
1	2010	Documento original 2010.	Líder del Proceso
2	19/12/2012	Se aprobó por Calidad y se agregó pie de página de control de cambios 2012.	Líder del Proceso
3	06/05/2013	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2013.	Líder del Proceso
4	21/03/2014	Actualización del PIC con base en resultados en base de la evaluación del desempeño e informe del jefe de cada dependencia 2014.	Líder del Proceso
5	12/06/2015	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2015.	Líder del Proceso
6	09/11/2016	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2016.	Líder del Proceso
7	09/10/2017	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2017.	Líder del Proceso
8	19/04/2018	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2018.	Líder del Proceso
9	29/01/2019	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2019.	Líder del Proceso
10	31/01/2020	Actualización del PIC con base en resultados del cuestionario de necesidades de capacitación 2020.	Líder del Proceso

COPIA