CONCEJO
MUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CONCEJO MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

2026

CONCEJO
MUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION ---- 3
1. OBJETIVOS ---- 4
1.1. Objetivo General ---- 4
1.2. Objetivos específicos ---- 4
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS ---- 5
3.1. Definiciones ---- 5
CAPACITACIÓN ---- 5
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN ---- 7
5. MARCO NORMATIVO ---- 8
5.1. Normatividad aplicable ---- 8
6. NATURALEZA JURIDICA DE LA ENTIDAD ---- 9
6.1. Naturaleza jurídica ---- 9
6.2. Identificación De La Entidad ---- 10
7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN ---- 10
7.1. Resultados del diagnóstico PIC ---- 11
8. PROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC ---- 16
8.1. Programa de Inducción y Reinducción ---- 16
8.2. Ejes Temáticos ---- 16
9. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION ---- 17
10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN ---- 18

CONCEJO
MUNICIPAL DE
DOSQUEBRADAS

TABLA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. ¿En cuál de los siguientes temas le gustaría ser capacitado?---------- 12
Ilustración 2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA ---------- 12
Ilustración 3.GESTIÓN DOCUMENTAL ---------- 13
Ilustración 4. GESTIÓN JURIDICA---------- 13
Ilustración 5. SALUD Y SEGURIDAD ---------- 14

INTRODUCCION

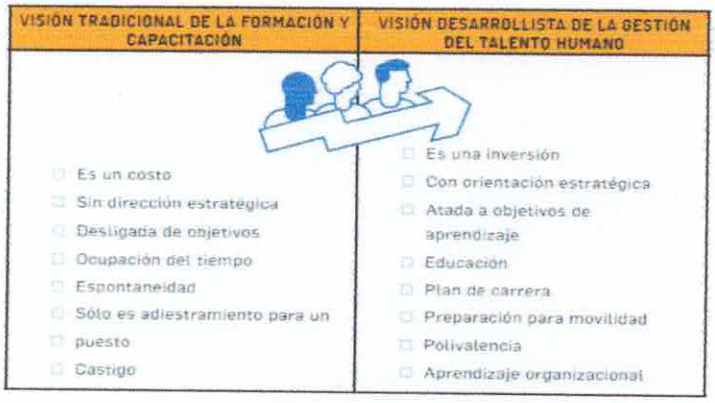
En el modelo integrado de planeación y gestión, la principal dimensión es la de talento humano, por este motivo se hace muy importante la implementación de mecanismos como el plan institucional de capacitaciones, donde Según la Ley 909 de 2004 las entidades públicas deben desarrollar competencias y capacidades en las personas que trabajan en ellas, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, el ciclo de gestión pública sea eficiente y mejore la atención en la prestación de los servicios como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado, a través de programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento.

Es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta al desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales y al actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural. En este sentido, se concibe el Plan de Capacitación como el proceso diseñado para mejorar conocimientos, competencias, habilidades y aptitudes de los funcionarios.

Alineado con la misión de la entidad y con el fin de impactar positivamente en los resultados, el Concejo Municipal de Dosquebradas necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimiento de sus servidores públicos por medio del plan institucional de capacitación – PIC.

Es por ello que el Plan Institucional de Capacitación viene permitiendo la identificación de las necesidades de cada área buscando mejorar habilidades que permiten cumplir con la misión del Concejo a favor de la comunidad que representa. Es así, cómo teniendo como fundamento la formación constante de los servidores, el PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030.

El Concejo Municipal de manera consecuente con lo expuesto, reconoce que la capacitación es la esencia para el crecimiento y el éxito de su hacer y fomenta el aprendizaje como ese proceso estratégico que coadyuve a mantener actualizados a los funcionarios en las nuevas tendencias, tecnologías y prácticas que les facilite realizar mejor sus funciones con eficiencia y motivación, en otras palabras, se debe gestionar el talento humano para formar una cultura orientada hacia la gestión del conocimiento:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, con base a Cuesta, 2010.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Promover el desarrollo o fortalecimiento de las capacidades y habilidades de los servidores públicos y contratistas del Concejo Municipal de Dosquebradas, mediante procesos continuos de capacitación y formación, que generen conocimiento con el fin de incrementar su capacidad individual y colectiva para el cumplimiento de los objetivos institucionales, en el marco del desarrollo humano y los lineamientos del nuevo modelo integrado de gestión y planeación, de acuerdo a los ejes temáticos planteados en el plan anual de capacitaciones,

1.2. Objetivos específicos

- Definir temáticas y estrategias para la formación y capacitación de los servidores públicos y contratistas,, acordé a los objetivos misionales del Concejo Municipal de Dosquebradas.
- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) de acuerdo con las necesidades identificadas a través de los diferentes diagnósticos.

- Implementar acciones estratégicas orientadas al desarrollo individual y colectivo de los servidores públicos, aportando conocimientos, habilidades y actitudes para un mejor desempeño laboral.
- Contribuir con el propósito de fortalecimiento institucional a partir del mejor aprovechamiento de las capacidades de los servidores públicos de la entidad, elevando su compromiso e integridad con el servicio.
- Fomentar en los servidores públicos y contratistas del Concejo Municipal de Dosquebradas el interés por el fortalecimiento de sus aptitudes, habilidades, competencias, propiciando el trabajo en equipo y aportando al cumplimiento de las metas e indicadores institucionales.

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

3.1. Definiciones

CAPACITACIÓN

"Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes. con el fin de Incrementar la capacidad individual y colectiva" (Plan Nacional de Formación y Capacitación)

EDUCACIÓN

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

EDUCACIÓN NO FORMAL (EDUCACION PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO) Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

EDUCACION FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con suje4ción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

(Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998. Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

EDUCACIÓN INFORMAL

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, 7 comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

ENTRENAMIENTO

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, 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 inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

FORMACIÓN

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

APRENDIZAJE

Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

COMPETENCIAS LABORALES

Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL -DNAO-

Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, está basada en los principios trazados por el Decreto 1567 de 1998, que son:

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.

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 aprendizaje organizacional.

Objetividad.

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

Participación.

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

Prevalencia del Interés de la Organización.

Las políticas 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 antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con 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, tendrá prelación los empleados de carrera.

Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.

Economía.

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

Énfasis en la Práctica.

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

Continuidad.

Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes.

5. MARCO NORMATIVO

5.1. Normatividad aplicable

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 115 de 1994	"Por la cual se expide la Ley General de Educación".
Ley 489 de 1998	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y Funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".

Decreto Ley 1567 de 1998	"Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema
Ley 904 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras
Ley 1064 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".
Decreto 4904 de 2009	"Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el
Circular Externa 100-10 de 2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos – Expedida por el Departamento
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del
Decreto 648 de 2017	"Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015,
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
Ley 1960 de 2019	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567
Resolución 104 de 2020	"Por la cual de actualiza el Plan Nacional de Formación y de Capacitación 2020 – 2030". Expedida conjuntamente por el DAFP y

6. NATURALEZA JURIDICA DE LA ENTIDAD

6.1. Naturaleza jurídica

Según lo establecido en el Artículo 12 de la Constitución nacional, Modificado por el Acto Legislativo 02 de 2002, artículo 4º. "En cada municipio habrá una corporación administrativa elegida popularmente para períodos de cuatro (4) años que se denominará concejo municipal, integrado por no menos de siete, ni más de veintiún miembros según lo termine la ley, de acuerdo con la población respectiva". Los Concejos municipales son corporaciones político–administrativas del orden territorial instituciones democráticas de carácter colegiado y autoridades.

Fundamentales de la administración pública, dado que son cuerpos deliberantes de representación popular, que tienen facultades de coadministración y control político sobre los respectivos gobiernos territoriales. Hacen parte de una sola autoridad, no tienen personalidad jurídica propia, están encargadas de ejecutar funciones públicas y cumplen un papel fundamental en el desarrollo de los municipios, porque son las encargadas de velar por el bienestar político, económico y social de quienes representan. (Guías para la gestión pública territorial No. 8, pág. 18. DNP).

Desde este contexto, El Concejo municipal de Dosquebradas, es una corporación política–administrativas del orden territorial; entidad pública de elección popular sin personería Jurídica, definida bajo el criterio de los artículos 21 y 22 de la Ley 136 de 1994, la cual cuenta con autonomía, adscrita al Municipio de Dosquebradas, departamento de Risaralda, integrada por diecisiete (17) concejales, regulada por el Acuerdo 033 de noviembre 25 de 2022. Tiene como domicilio el municipio de Dosquebradas, y ejerce sus operaciones en el Edificio CAM - Piso 1 Av. Simón Bolívar, Calle 36 Esq. Dosquebradas

El presidente de la mesa directiva es el representante legal de la corporación, por el periodo respectivo

6.2. Identificación De La Entidad

Razón Social: Concejo Municipal de Dosquebradas

NIT: 800.099.310-6

Dirección. Edificio CAM - Piso 1 Av. Simón Bolívar, Calle 36 Esq.

Municipio Dosquebradas

Departamento Risaralda

Naturaleza Entidad Pública

Carácter de Entidad Corporación

7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Concejo Municipal de Dosquebradas de manera consecuente con la metodología definida por el DAFP, determina que: "se tengan en cuenta las prioridades descritas en el "Plan Nacional de Formación y Capacitación de los empleados públicos para el desarrollo de competencias", al igual que las necesidades específicas que identifique la propia entidad, de manera tal que se dé respuesta oportuna y eficiente a los retos institucionales de su misión, a las oportunidades de mejoramiento de servicios y de procesos, para un mejor

funcionamiento de la entidad". De esta manera, a partir del diagnóstico se logró identificar necesidades de desarrollo de competencias laborales del servidor público, a partir de contemplar lo siguiente:

1. Recolección de necesidades de aprendizaje individuales manifestadas por los servidores (conocimientos, habilidades y actitudes que requiere para el desempeño de su cargo).
2. Detección de necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes que requiere el Concejo Municipal de Dosquebradas para que sus servidores logren una atención eficiente.
3. Reconocimiento de las temáticas establecidas por la Ley, especialmente las que buscan el fortalecimiento de la integridad, la transparencia y la ética de lo público.

7.1. Resultados del diagnóstico PIC

El Concejo Municipal de Dosquebradas concibe como fin último de las capacitaciones, el de la necesidad de desarrollar competencias en los servidores públicos, de manera tal que se traduzca en el fortalecimiento de la capacidad de los equipos para responder a los retos institucionales, el mejoramiento del funcionario y la contribución para el cumplimiento de su misionalidad.

En este sentido, en el proceso de diagnóstico para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, se llevó a cabo una encuesta virtual con el fin de conocer la percepción y necesidades de aprendizaje a nivel individual, del total de Servidores públicos y contratistas que tiene la entidad, obteniendo una participación en respuestas de alrededor del 40%. Teniendo en cuenta las siguientes preguntas:

Ilustración 1. ¿En cuál de los siguientes temas le gustaría ser capacitado?

RELACIONAMIENTO Y COMUNICACIÓN

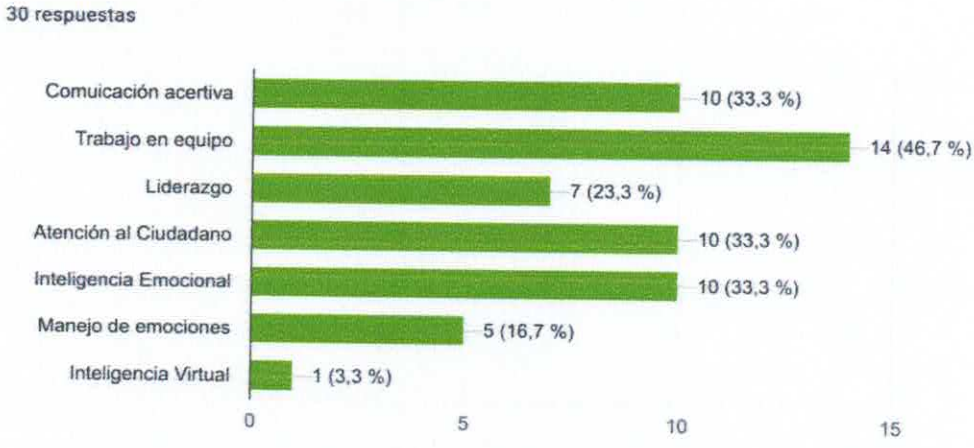


Ilustración 2. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

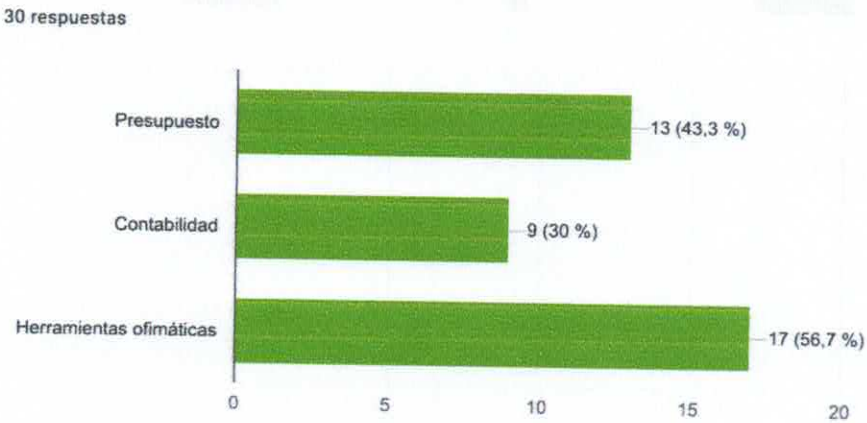


Ilustración 3.GESTIÓN DOCUMENTAL

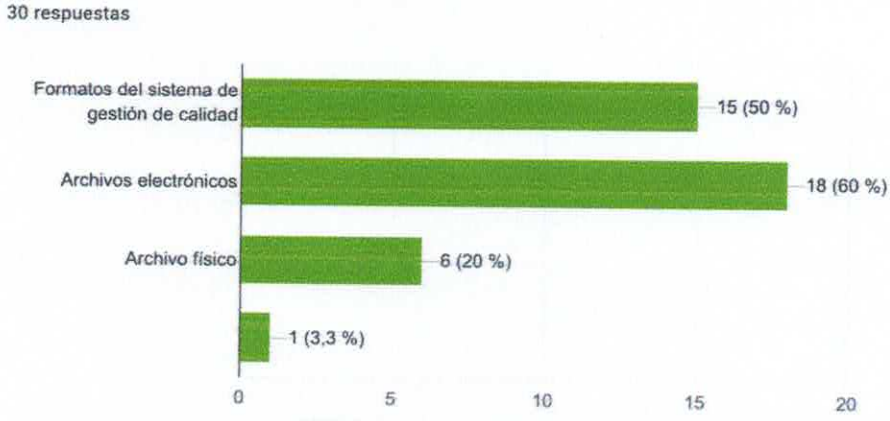
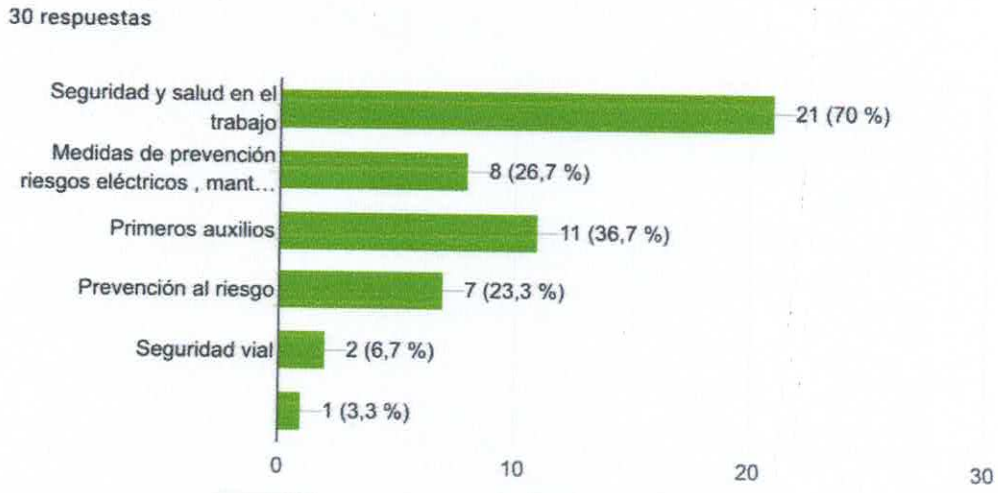


Ilustración 4. GESTIÓN JURIDICA



Ilustración 5. SALUD Y SEGURIDAD



Análisis de resultados:

- **Relacionamiento y Comunicación:**

Comunicación asertiva, Inteligencia emocional, inteligencia virtual y atención al ciudadano: se evidencia que un 33.3% de los encuestados está de acuerdo en realizar capacitación en estos temas, lo que sugiere que esta área es relevante para un tercio de los participantes.

Trabajo en equipo: El 46.7% de los encuestados, está de acuerdo, en realizar capacitaciones en trabajo en equipo. Se refleja que esta área es una prioridad para la mayoría de los encuestados.

Liderazgo: El 23.3% de los encuestados, está de acuerdo de realizar capacitación en liderazgo, lo que sugiere que esta área también es importante, aunque no tanto como el trabajo en equipo.

Manejo de emociones: El 16.7% de los encuestados está de acuerdo en realizar capacitación en esta área, aunque no es una prioridad para la mayoría de los participantes.

- **Gestión administrativa:**

Presupuesto: Se evidencia que el 43.3% de los encuestados, estuvo de acuerdo en realizar capacitación en el tema de presupuesto.

Contabilidad: El 30% de los encuestados estuvo de acuerdo en realizar capacitación en esta área, aunque se evidencia un porcentaje bajo de participación.

Herramientas ofimáticas: El 56.7% de los encuestados, estuvo de acuerdo en capacitarse en esta área, lo que evidencia un mayor interés de los participantes.

- **Gestión documental:**

Formatos de sistema de gestión de calidad: El 50% del encuestado mostro interés en capacitarse en este tema.

Archivos electrónicos: El 60% de los encuestados estuvo de acuerdo en realizar esta capacitación, lo que evidencia un alto nivel de interés en esta área.

Archivo físico: El 20% de los encuestados estuvo de acuerdo en capacitarse en esta área, aunque se evidencia que no es una prioridad para la mayoría de los participantes.

- **Gestión Jurídica:**

Elaboración de informes de gestión y de proyectos de acuerdo y ponencias: Con el 43.3% de los encuestados mostro interés en capacitarse en esta área, lo que evidencia un interés representativo.

Elaboración de derechos de petición y tutelas: El 30% de los encuestados, mostro interés en capacitarse en esta área.

Tipos de contratación: el 16.7% de los encuestados está de acuerdo en capacitarse en esta área lo que evidencia un bajo interés de participación.

Elaboración de estudios previos y análisis del sector: El 3.3% de los encuestados mostro interés en esta capacitación, lo que sugiere que no es un tema prioritario.

- **Salud y Seguridad**:

Seguridad y Salud en el trabajo: El 70% de los encuestados estuvo de acuerdo en capacitarse en esta área lo que evidencia un alto nivel de prioridad y interés.

Primeros Auxilios: El 36.7% de los encuestados estuvo de acuerdo en capacitarse en esta área.

Medidas de prevención y riesgos eléctricos: El 26.7% de los encuestados estuvo de acuerdo en capacitarse en esta área.

Prevención al riesgo: El 23.3% de los encuestados estuvo de acuerdo en esta capacitación, aunque se evidencia que no es un tema muy relevante.

Seguridad Vial: El 6.7% de los encuestados estuvo de acuerdo en capacitarse en esta área pero se refleja que no es un tema prioritario

8. PROGRAMAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC

8.1. Programa de Inducción y Reinducción

Para la vigencia 2026 se realizarán las actividades correspondientes a la Reinducción de los servidores públicos, para que fortalezcan sus conocimientos acerca de la nueva misión, visión y nuevos objetivos de la empresa y cómo impacta esto para la correcta ejecución de sus funciones.

8.2. Ejes Temáticos

La definición del Plan Institucional de Capacitación del Concejo toma como base lo establecido en el Plan de Formación y Capacitación 2017 - 2027, que presenta como objetivo el fortalecimiento de la gestión pública del país, razón por la cual respeto los ejes allí descritos:

1. Gobernanza para la paz: fortalecimiento de las condiciones para la paz, con servidores públicos involucrados en el proceso de toma de decisiones, que respetan y restituyen su transparencia, formalidad y legalidad.
2. Gestión del conocimiento: respondiendo al diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los propios servidores públicos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.
3. Creación del valor público: diseñando procesos de capacitación que creen valor y se enfoquen en el comportamiento y capacidades de las personas y su vocación como servidor Público.

9. PROGRAMACIÓN DE CAPACITACIONES AÑO 2026

FECHA	CAPACITACIÓN	ENTIDAD O PERSONA CAPACITADORA
Febrero -2026	Atención al Ciudadano – Incluyente y Accesible en cumplimiento de la Ley 1618 de 2013.	Gestión del nivel directivo de la entidad con la ESAP
Marzo -2026	Curso de Lenguaje Claro y habilidades comunicativas en cumplimiento de la estrategia "Lenguaje Claro" Implementada por el Departamento Nacional de Planeación – DNP.	Plataforma DNP – Curso Virtual Lenguaje Claro.
Abril -2026	El marco normativo sobre violencia basada en género (VBG) en Colombia. en cumplimiento de la Ley 1257 de 2088 y la Ley **2453 de 2025.**	Equipo jurídico y Psicológico de la entidad
Mayo -2026	Conciliación y Métodos Alternativos de Solución de Conflictos	Equipo jurídico y Psicológico de la entidad.
Junio -2026	Capacitación en el proceso de gestión documental; en cumplimiento de la Ley 594 del 2000.	Gestión del nivel directivo de la entidad con la ESAP y Administración municipal.
Julio- 2026	Capacitación ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional. (Ley 1712 de 2014	Equipo jurídico de la entidad.
Agosto de 2026	Capacitación ley de tratamiento base de datos – Habeas Data (Ley 1581 de 2012	Equipo jurídico de la entidad.

Cómo valor agregado del Concejo y siguiendo el propósito de cumplir eficientemente con su misión, ha definido para este PIC 2026, que los contratistas podrán asistir a las actividades que imparta directamente la Entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional. También podrán asistir a aquellos eventos que sean de carácter gratuito.

Asi mismo, se ejecutará con apoyo interinstitucional, con recurso humano y tecnológico interno y con contratación de terceros en caso de ser necesario.

Tal como indica el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998:

> "(...) ...Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos 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. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia, sí mismo se cuenta con los siguientes recursos:

- **Humanos**: El Concejo Municipal contará con personal que apoye el desarrollo de las capacitaciones sobre temas transversales.
- **Tecnológicos**: El Concejo Municipal contará con la plataforma MEET de Google para llevar a cabo el desarrollo de sus capacitaciones de manera virtual.
- **Infraestructura**: El Concejo Municipal cuenta con sala de juntas y televisor para llevar a cabo el desarrollo de capacitaciones presenciales.

A su vez, se gestionará apoyos interinstitucionales con entidades como el SENA, Cámara de Comercio, POSITIVA ARL, ESAP, entre otras.

10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

La fase de seguimiento y medición permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y, por último, sirve como retroalimentación para realizar los ajustes y mejoras necesarias.

En esta fase se validará el cumplimiento de las actividades programadas y la cobertura, por ello es que se busca realizar un seguimiento encaminado a generar estrategias que nos permitan implementar acciones de mejora.

Para ello entre otros indicadores se usarán desde el Concejo Municipal de Dosquebradas los siguientes:

- Cumplimiento: capacitaciones ejecutadas * 100 / capacitaciones programadas.
- Cobertura: Total de Funcionarios asistentes * 100 / Total de Funcionarios

Evaluación de la Eficacia de la Capacitación:

Le permite al Concejo medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su cumplimiento a los objetivos del área.

OBJETIVO A EVALUAR	EVALUACIÓN
Eficacia	Nivel de conocimientos o competencias previos
	Nivel de conocimientos o competencias adquiridos
	Aplicación de lo aprendido en el puesto de trabajo
Satisfacción	Nivel de importancia del contenido de las capacitaciones
	satisfacción de las herramientas brindadas
	Expectativas de aprendizaje

Elaboró: **Maria Janery Garcia S**
Contratista

Revisó: **Alexander Pérez Bustamante**
Secretario General