PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

SECRETARIA:	**SECRETARIA ADMINISTRATIVA**
GERENCIA EJECUTORA:	**GERENCIA DE TALENTO HUMANO**
TIPO DE CONTRATO:	**CONTRATO MINIMA CUANTIA**
No. Y FECHA DE CONTRATO:	**1005 DE 03 ABRIL DE 2024**
OBJETO DEL CONTRATO:	**FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES Y HABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A TRAVÉS DE CAPACITACIONES EN EL MARCO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA GOBERNACIÓN DEL META.**
PERIODO Y FECHA DE PRESENTACIÓN DEL INFORME:	**09 de julio 2024** **04 de abril de 2024 a 26 de junio de 2024**
SUPERVISOR (A)	**RUBEN DARIO RUEDA ACOSTA**

OBJETIVO DEL INFORME:
Mantener informada a la Gobernación del Meta sobre el desarrollo del contrato objeto de este informe, presentar evidencia de su ejecución y verificar que las actividades realizadas sean hechas con calidad y en los términos adecuados.

DESARROLLO DE LAS OBLIGACIONES ESPECIFICAS

1. Realizar jornadas de capacitaciones de los cuatro (04) ejes temáticos que tienen por objetivo el desarrollo del plan institucional de capacitaciones 2024 de la Gobernación del Meta administración central, los cuales se desarrollaran de la siguiente manera: siete (7) capacitaciones por cada eje temático, dividido en seis (6) grupos de ochenta (80) personas y una (1) en un grupo de noventa (90) personas para un total de quinientos setenta (570) funcionarios capacitados, adicional dará la posibilidad a los asistentes para que formulen preguntas e inquietudes que serán resueltas por el expositor, como soporte deberá adjuntar planilla de asistencia y registro fotográfico.

En el desarrollo del presente contrato se realizaron una serie de capacitaciones en el marco del Plan Institucional de Capacitación (PIC); que tiene por objeto, brindar a los servidores públicos insumos necesarios para el desarrollo y fortalecimiento de competencias que contribuyan al desarrollo integral, logren ser más competitivos, más productivos, mayor servicio al ciudadano y mejoren su desempeño en las actividades diarias.

CAPACITADOR: Luis Miguel Rubio Zuluaga
EXPERIENCIA: Administrador de empresas - con certificación profesional en coaching y liderazgo y certificado en programación neurolingüística.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

ITEM	EJE TEMATICO	DESCRIPCION	UNIDAD MEDIDA	CANTIDAD
1	**Gestión del conocimiento y la innovación**: dirigido a la planta de personal de la Gobernación del Meta, a los niveles directivos, asesor, profesionales y técnicos - asistenciales, con las siguientes temáticas: 1. Trabajo en equipo, comunicación asertiva y adaptación al cambio. 2. Gestión de aprendizaje institucional, planificación y organización del conocimiento. 3. ética del servidor público.	La gestión del conocimiento en una entidad pública se entiende como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos con el objetivo de: 1. Generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito. 2. Fortalecer la gestión interna de la entidad. 3. Facilitar procesos de innovación. 4. Mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor. La gestión del conocimiento busca aprovechar la experiencia y el saber acumulado en la organización para generar valor público y mejorar la eficiencia en la prestación de servicios. Es un enfoque estratégico que promueve la colaboración, la documentación de buenas prácticas y la generación de	Capacitación	110 funcionarios

		conocimiento como un activo clave en el sector público. Así mismo, la gestión del conocimiento y su relación con la innovación y la mejora continua son elementos cruciales en el diseño de modelos de gestión. En la actualidad, los activos intangibles son indispensables para el desarrollo de las organizaciones. Cuando se aprovechan adecuadamente, permiten una mejora continua de los procesos organizativos, lo que conduce a resultados exitosos en los negocios y mayores ventajas competitivas. Es importante tener en cuenta los siguientes pilares en el desarrollo de la innovación; 1) un llamado a la acción 2) tecnologías para impulsar la innovación 3) estrategias para la gestión efectiva del conocimiento 4) fomentando una cultura innovadora y 5) el conocimiento como motor del progreso.		

El primer bloque de capacitaciones se realizó con la secretaría administrativa y sus respectivas gerencias, se contó con la participación de 110 funcionarios; el eje temático socializado fue Gestión del conocimiento y la innovación; según resultados de la eficacia de la capacitación y la evaluación acción de capacitación o formación fue satisfactoria, el 98% de las personas indican que se cumplió en su totalidad con el objetivo de la capacitación.

Como evidencia de lo descrito anteriormente, se adjuntan las respectivas planillas controles de asistencia F-TH-42; los formatos de evaluación F-TH -11 Y F-TH-30 adicionalmente el registro fotográfico de cada una de las capacitaciones.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

Registro fotográfico capacitación Secretaría Administrativa

Registro fotográfico capacitación Secretaría Administrativa

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

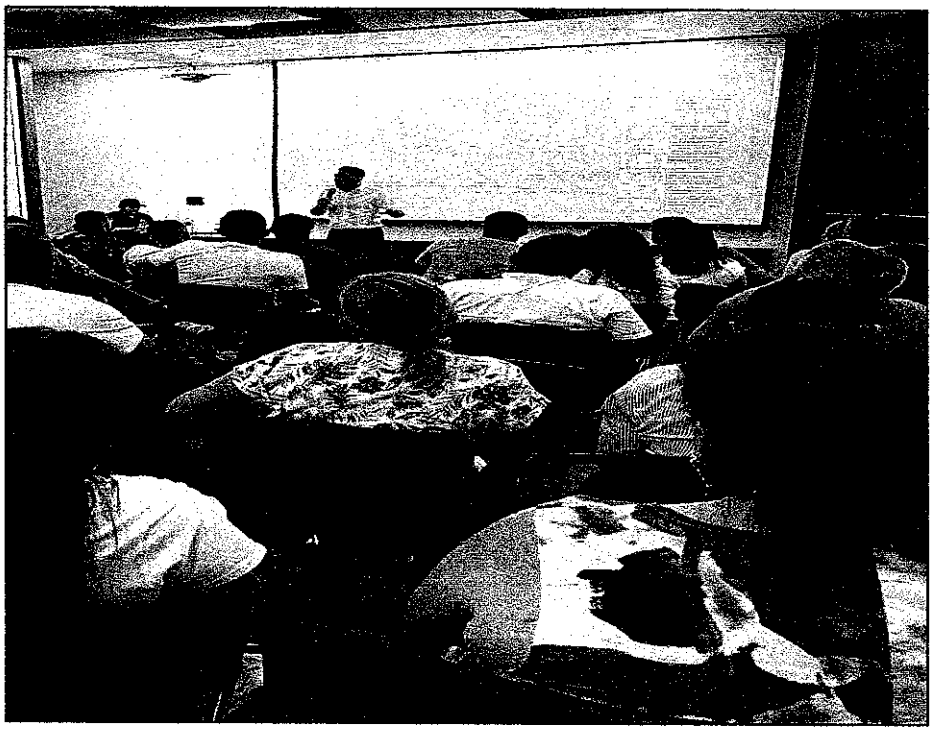
Registro fotográfico capacitación Secretaría Administrativa

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

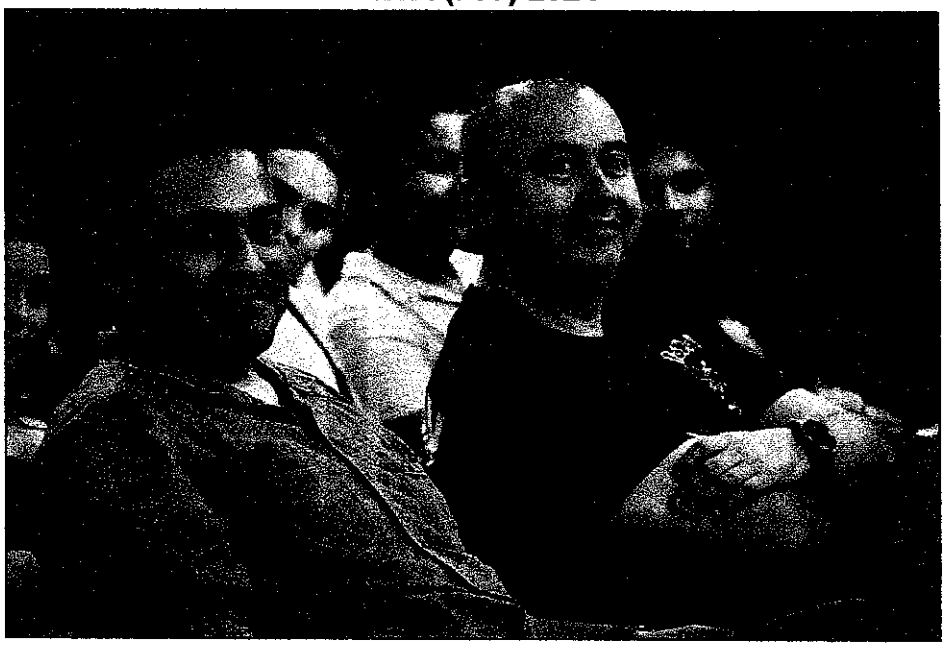
ITEM	EJE TEMATICO	DESCRIPCION	UNIDAD DE MEDIDA
1	**Gestión del conocimiento y la innovación**:	Se realizó la capacitación con la secretaria de educación y comunicaciones, todas interesadas en explorar y mejorar sus habilidades en estas áreas fundamentales. La sesión fue una oportunidad emocionante para aprender nuevas estrategias y técnicas para gestionar eficazmente el conocimiento dentro de la organización y fomentar la innovación en todos los niveles. La participación activa de los asistentes, junto con las discusiones animadas y ejemplos prácticos, hizo que la capacitación fuera dinámica y enriquecedora para todos los involucrados. Además, la diversidad de experiencias y perspectivas en el auditorio permitió un intercambio de ideas valioso y enriquecedor para todos los participantes.	Capacitación

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

Registro fotográfico capacitación Secretaría de educación y comunicaciones



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

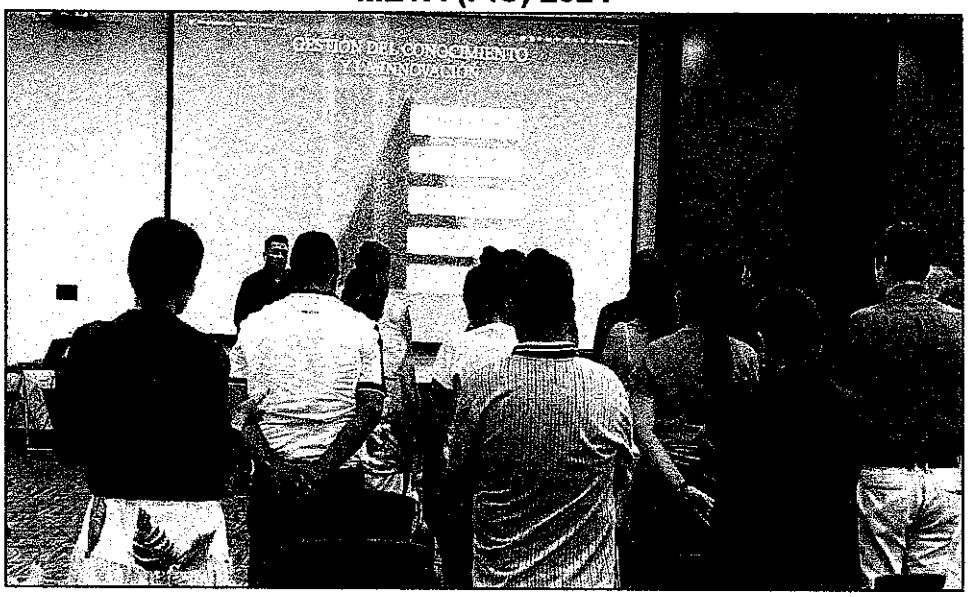


Registro fotográfico capacitación Secretaría de Educación y secretaría de Comunicaciones

Como evidencia de lo descrito anteriormente, se adjuntan las respectivas planillas controles de asistencia F-TH-42; los formatos de evaluación F-TH -11 Y F-TH-30 adicionalmente el registro fotográfico de cada una de las capacitaciones.

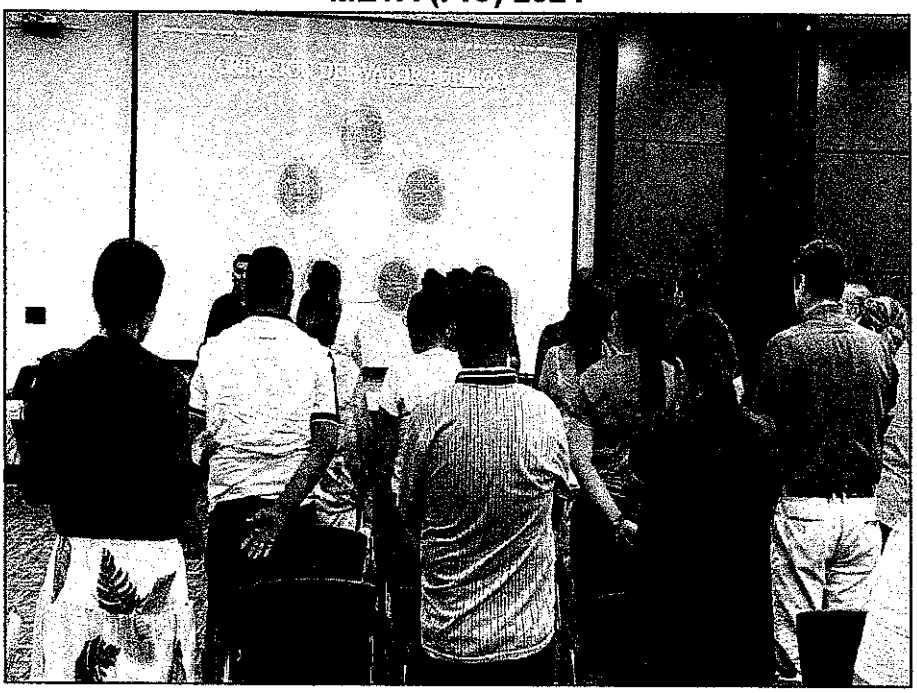
La secretaría de Agricultura y Desarrollo Rural, secretaría de Ambiente y Departamento Administrativo de Planeación fueron las siguientes secretarías en recibir capacitación del Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación se contó con la participación de 60 personas, los participantes demostraron una comprensión profunda de los conceptos presentados. Se evidenció mediante su capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos a situaciones específicas dentro de la entidad. Al finalizar la capacitación, se recogió retroalimentación de los participantes, la cual fue en su totalidad positiva. Los asistentes expresaron su aprecio por la relevancia y utilidad de la información presentada, así como por la calidad de la facilitación. Los participantes demostraron un compromiso continuo con el proceso de aprendizaje institucional, mostrando interés en seguir explorando el tema y aplicando lo aprendido en sus entornos laborales.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024



Registro fotográfico capacitación secretaría de Agricultura, secretaría ambiente y Desarrollo Rural y Departamento Administrativo de Planeación

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024



Registro fotográfico capacitación secretaría de Agricultura, secretaría ambiente y Desarrollo Rural y Departamento Administrativo de Planeación

Registro fotográfico capacitación secretaría de Agricultura, secretaría ambiente y Desarrollo Rural y Departamento Administrativo de Planeación

Como evidencia de lo descrito anteriormente, se adjuntan las respectivas planillas controles de asistencia F-TH-42; los formatos de evaluación F-TH -11 Y F-TH-30 adicionalmente el registro fotográfico de cada una de las capacitaciones en el presente informe.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

ITEM	EJE TEMATICO	DESCRIPCION	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
2	**Creación del valor público:** Política de servicio al ciudadano (servicio y lenguaje claro, atención incluyente y diferencial a población indígena, comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales, gitanos, grupos LGBTIQ+) y Gestión pública orientada a resultados.	La creación de valor público se refiere al proceso mediante el cual se generan beneficios tangibles e intangibles para la sociedad en su conjunto. Esto puede involucrar la implementación de políticas, programas, proyectos o acciones que contribuyan al bienestar general, mejoren la calidad de vida de las personas y promuevan el desarrollo sostenible. En términos más concretos, la creación de valor público implica la asignación eficiente de recursos públicos para satisfacer las necesidades y demandas de la sociedad, así como la promoción de la equidad, la justicia social y la participación ciudadana. Algunos ejemplos de creación de valor público incluyen la provisión de servicios básicos como educación, salud, transporte y seguridad pública, la protección del medio ambiente, la promoción del empleo y el crecimiento económico inclusivo, y la construcción de infraestructuras que mejoren la calidad de vida de las personas.	Capacitación	113 funcionarios

La creación de valor público busca maximizar el bienestar social y contribuir al desarrollo sostenible de la sociedad en su conjunto. La creación de valor público implica varios elementos fundamentales y puede comprender diversas fases, dependiendo del contexto y la naturaleza específica del proyecto o iniciativa. Aquí hay algunas fases o elementos comunes en el proceso de creación de valor público:

Identificación de necesidades y problemas: En esta fase, se lleva a cabo un análisis exhaustivo para identificar las necesidades y problemas existentes en la

sociedad. Esto puede implicar la recopilación de datos, la realización de investigaciones, la consulta con expertos y la participación de la comunidad.

Definición de objetivos y metas: Una vez identificadas las necesidades y problemas, se establecen objetivos y metas claras que se busca alcanzar mediante la acción pública. Estos objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con un tiempo determinado

Diseño de soluciones: En esta fase, se desarrollan y diseñan soluciones para abordar las necesidades y problemas identificados. Esto puede implicar la creación de políticas, programas, proyectos o iniciativas que respondan de manera efectiva a las demandas de la sociedad

Evaluación de alternativas: Se evalúan diferentes alternativas de solución para determinar cuál es la más adecuada en términos de eficacia, eficiencia, equidad y sostenibilidad. Esto puede incluir análisis de costos y beneficios, evaluaciones de impacto, estudios de viabilidad y consultas con expertos y partes interesada

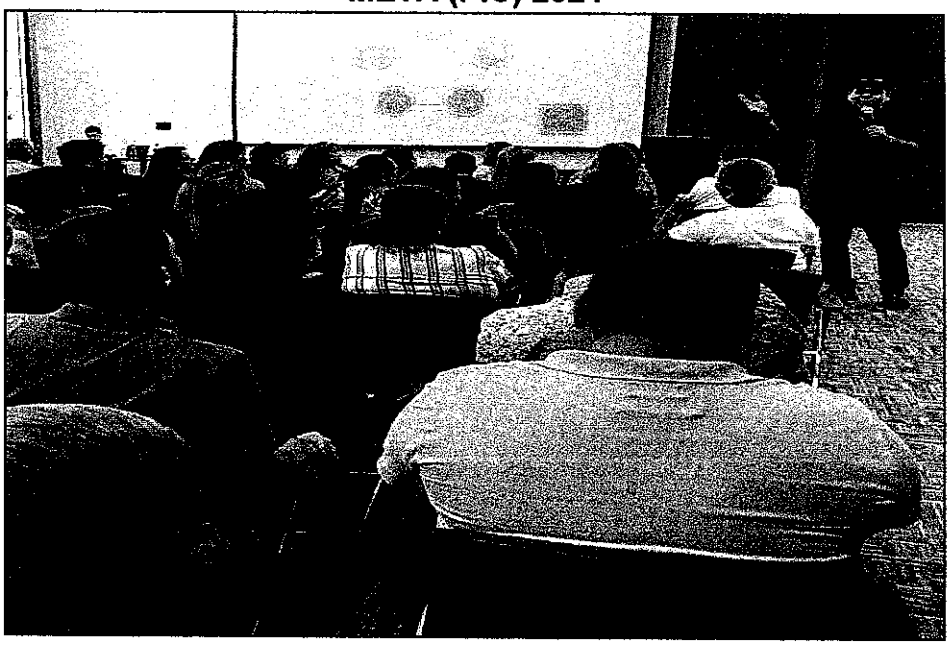
Implementación: Una vez seleccionada la solución más adecuada, se procede a su implementación. Esto implica la asignación de recursos, la coordinación de acciones y la ejecución de actividades necesarias para poner en práctica las políticas, programas o proyectos diseñados

Monitoreo y seguimiento: Durante y después de la implementación, se realiza un monitoreo continuo y seguimiento del progreso y los resultados obtenidos. Esto permite identificar posibles desviaciones, ajustar las acciones según sea necesario y garantizar que se alcancen los objetivos y metas establecidos

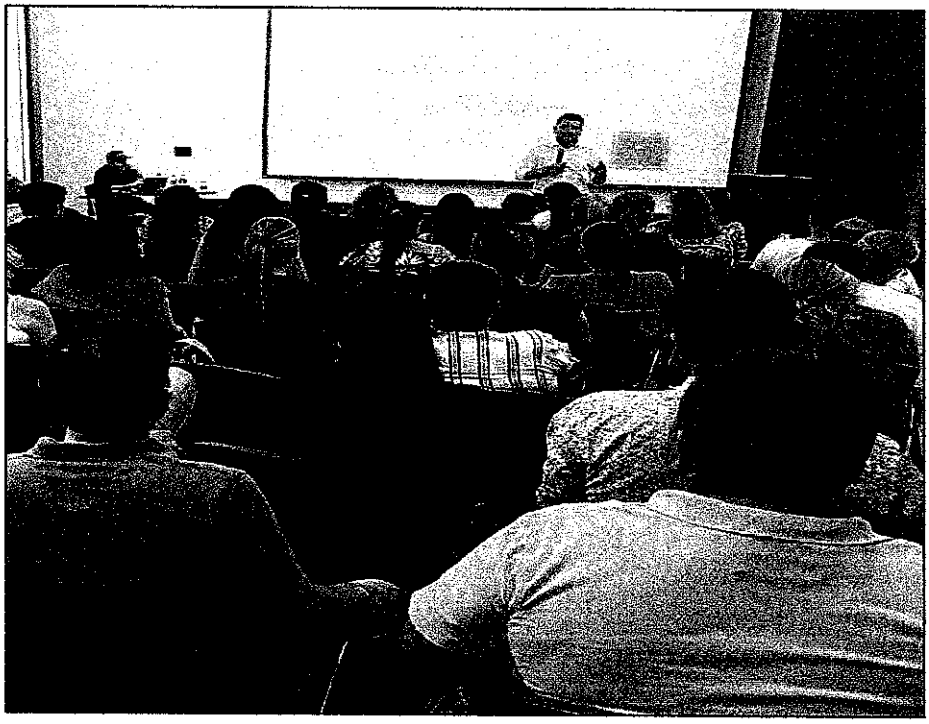
Evaluación y retroalimentación: Finalmente, se lleva a cabo una evaluación integral para determinar el impacto y la efectividad de las acciones emprendidas en la creación de valor público. Se recopilan lecciones aprendidas y se proporciona retroalimentación para mejorar futuras iniciativas y garantizar un uso óptimo de los recursos públicos.

Estas fases o elementos proporcionan un marco general para el proceso de creación de valor público, que puede adaptarse según las circunstancias específicas y los objetivos de cada iniciativa.

- La capacitación realizada con la secretaría de Salud, contó con la participación de un impresionante grupo de 113 personas; motivados por el deseo de comprender mejor cómo generar impacto positivo en la sociedad a través de sus acciones y decisiones. Fue una capacitación que reflejó un amplio espectro de intereses y roles de los servidores públicos todos unidos por el objetivo común de mejorar el bienestar público. La sesión fue intensa y dinámica, con presentaciones inspiradoras, estudios de caso convincentes que estimularon el pensamiento crítico y la creatividad. La diversidad de perspectivas en el auditorio enriqueció la experiencia, permitiendo un intercambio significativo de ideas y prácticas exitosas. En resumen, la capacitación fue un paso crucial hacia la construcción de capacidades para la creación de valor público y el fortalecimiento del compromiso cívico en nuestra comunidad.

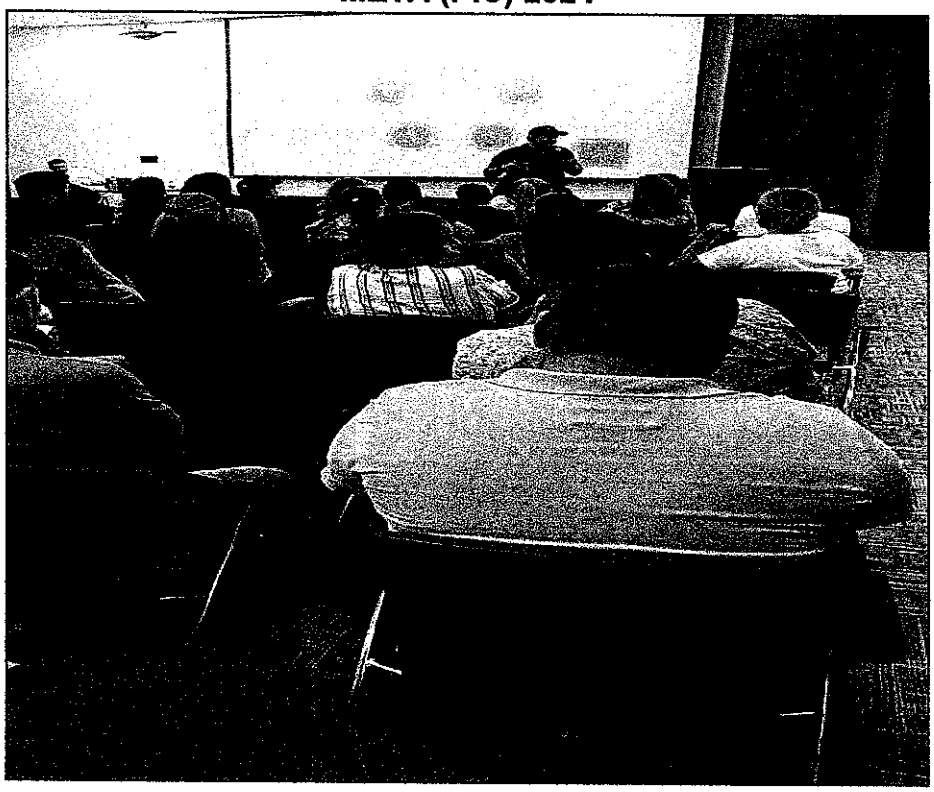


Registro fotográfico capacitación Secretaría de Salud

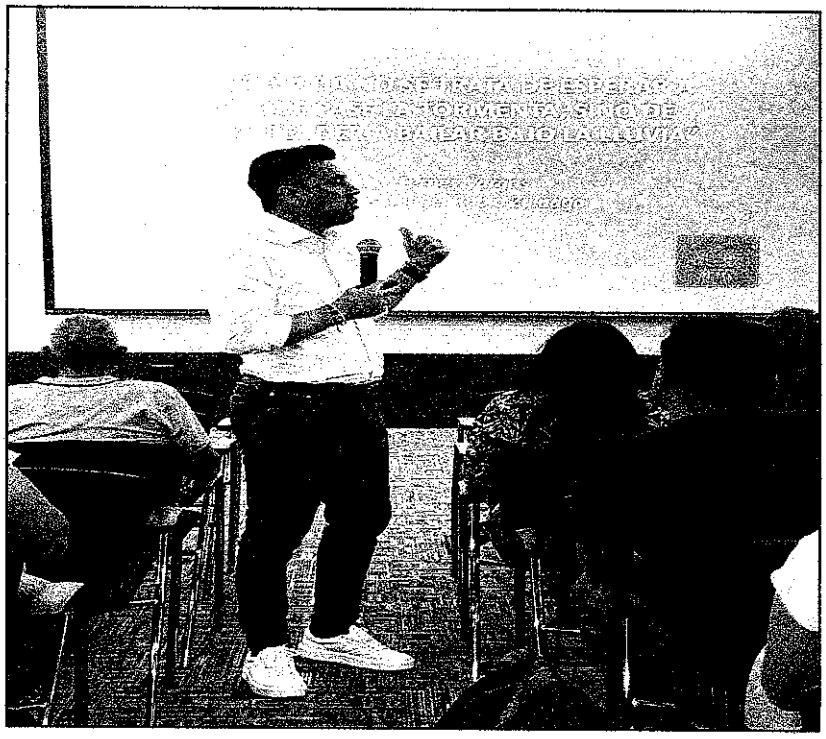


Registro fotográfico capacitación Secretaría de Salud

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024



Registro fotográfico capacitación Secretaría de Salud

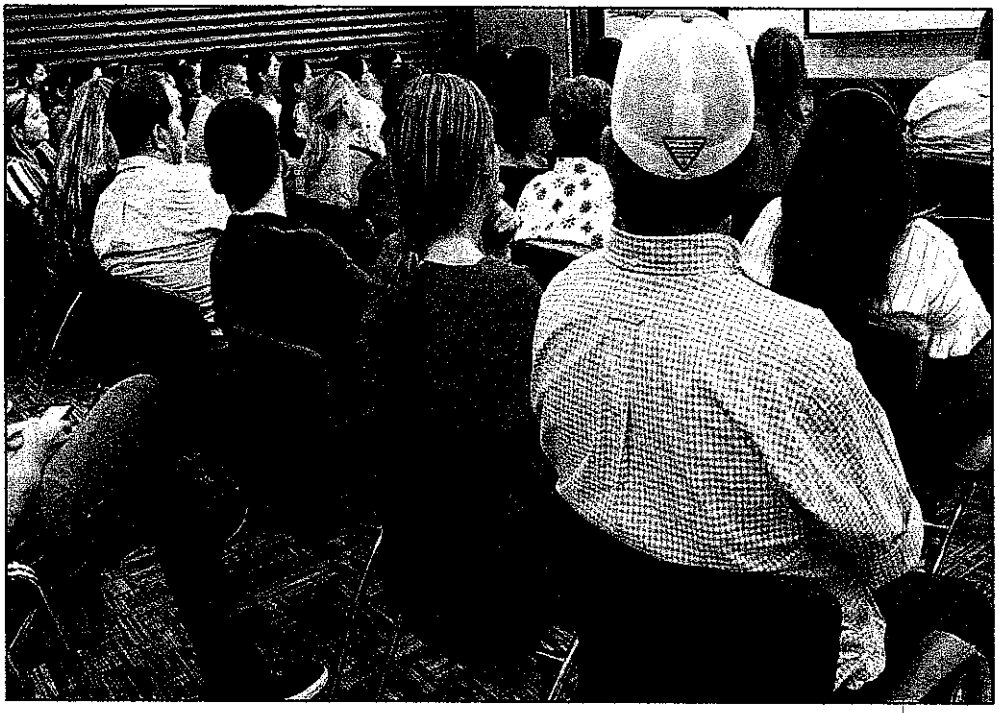


Registro fotográfico capacitación Secretaría de Salud

Como evidencia de lo descrito anteriormente, se adjuntan las respectivas planillas controles de asistencia F-TH-42; los formatos de evaluación F-TH -11 Y F-TH-30 adicionalmente el registro fotográfico de la capacitación con la secretaría de Salud.

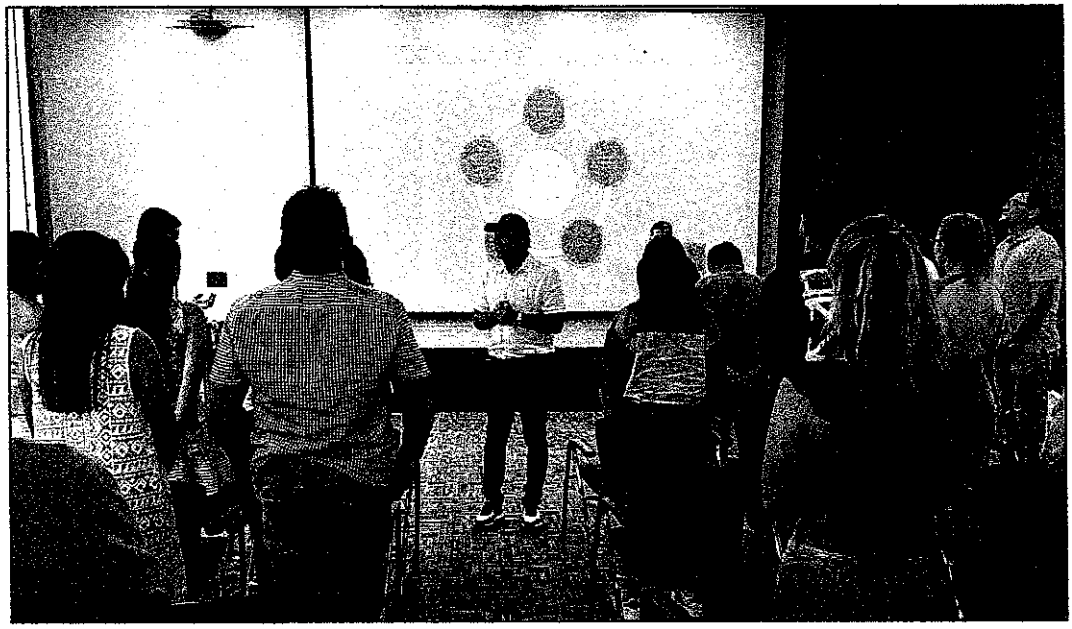
La secretaria de Vivienda y Social fueron los siguientes grupos en recibir la capacitación, la jornada fue intensa, el contenido de la capacitación se estructuró de manera clara y organizada, comenzando con una introducción que contextualizó la importancia de la política de servicio al ciudadano. Se abordaron temas relevantes como los principios fundamentales del servicio al cliente, estrategias para mejorar la atención al público, y la importancia de la empatía y la resolución efectiva de problemas. Se fomentó la participación activa a través de preguntas abiertas y actividades prácticas que permitieron a los participantes aplicar los conceptos aprendidos.

Al finalizar la capacitación, se ofreció un espacio para preguntas y comentarios, donde los participantes pudieron expresar sus inquietudes y recibir retroalimentación adicional. Se entregaron materiales complementarios para que los participantes pudieran evaluar todo lo aprendido.

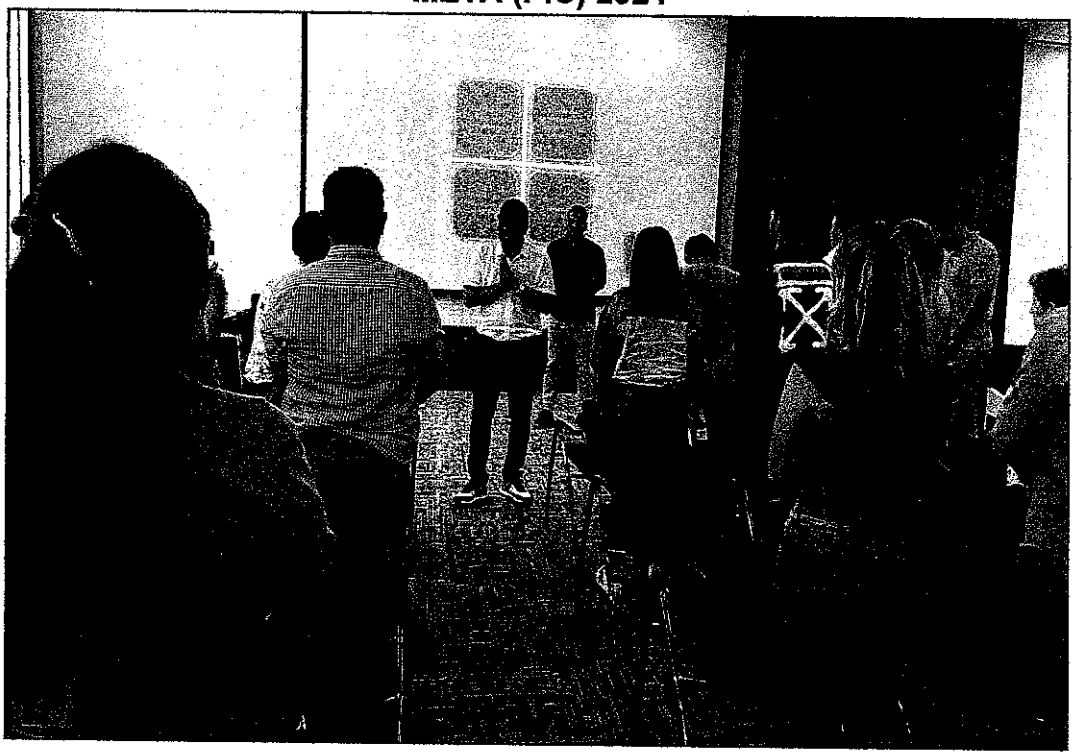


Registro fotográfico capacitación secretaria Vivienda y Social

Registro fotográfico capacitación secretaría Vivienda y Social



Registro fotográfico capacitación secretaría Vivienda y Social



Registro fotográfico capacitación secretaría Vivienda y Social

Como evidencia de lo descrito anteriormente, se adjuntan las respectivas planillas controles de asistencia F-TH-42; los formatos de evaluación F-TH -11 Y F-TH-30 adicionalmente el registro fotográfico de cada una de las capacitaciones en el presente informe.

Las secretarias de la Mujer, la Familia y Equidad de Género, secretaría de Gobierno, unidad de licores del Meta, Minas y energías, Instituto de cultura, Secretaría de Salud; se capacitaron en el Eje 2: creación del valor público; los participantes destacaron la importancia del reconocer que el servicio al ciudadano es fundamental para mejorar la satisfacción del cliente, construir relaciones positivas y fortalecer la reputación de la organización, entender que es fundamental comprender las necesidades, expectativas y preocupaciones de los ciudadanos para proporcionar un servicio eficaz y centrado en el cliente y reconocer la importancia de promover una cultura organizacional que valore y priorice el servicio al cliente en todos los niveles de la organización.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

Registro fotográfico capacitación secretaría de la Mujer, la Familia y Equidad de Género, secretaría de Gobierno, unidad de licores del Meta, Minas y energías, Instituto de cultura, Secretaría de Salud

Registro fotográfico capacitación secretaría de la Mujer, la Familia y Equidad de Género, secretaría de Gobierno, unidad de licores del Meta, Minas y energías, Instituto de cultura, Secretaría de Salud

Como evidencia de lo descrito anteriormente, se adjuntan las respectivas planillas controles de asistencia F-TH-42; los formatos de evaluación F-TH -11 Y F-TH-30 adicionalmente el registro fotográfico de cada una de las capacitaciones en el presente informe.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

ITEM	EJE TEMATICO	DESCRIPCION	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
3	**No.3 Transformación digital:** Manejo del tiempo, mejoramiento de la comunicación, apropiación y uso de las tecnologías (conexiones a redes de internet y las redes sociales)	La transformación digital en las entidades públicas es un proceso fundamental que busca modernizar y mejorar la eficiencia de los servicios gubernamentales a través de la tecnología. A continuación, se describen algunas áreas clave en las que la transformación digital puede impactar: -Mejora de la accesibilidad y la transparencia: Las plataformas digitales pueden hacer que los servicios gubernamentales sean más accesibles para los ciudadanos, permitiendo realizar trámites y consultas en línea las 24 horas del día, los 7 días de la semana. Además, la digitalización de los procesos gubernamentales puede aumentar la transparencia al hacer que la información sea más fácilmente accesible para los ciudadanos.	Capacitación	73 funcionarios

TRANSFORMACIÓN DIGITAL:

-Automatización de los procesos: La automatización de procesos puede ayudar a agilizar las tareas administrativas y reducir la carga de trabajo manual en las entidades públicas. Esto puede incluir la implementación de sistemas de gestión de documentos electrónicos, sistemas de firma digital, y herramientas de gestión de proyectos, entre otros.

-Datos abiertos y analítica de datos: La apertura de datos gubernamentales puede promover la innovación y la participación ciudadana al permitir que los desarrolladores creen aplicaciones y servicios basados en datos gubernamentales. Además, el análisis de datos puede ayudar a las entidades públicas a tomar decisiones más informadas y basadas en evidencia

-Servicios personalizados: La digitalización puede permitir que las entidades públicas ofrezcan servicios más personalizados, adaptados a las necesidades específicas de cada ciudadano. Esto puede incluir la implementación de sistemas

de atención al cliente basados en inteligencia artificial, que puedan responder preguntas y proporcionar información personalizada de manera eficiente.
-Ciberseguridad y protección de datos: A medida que las entidades públicas digitalizan sus servicios, es crucial garantizar la seguridad y protección de los datos de los ciudadanos.

La transformación digital implica una serie de elementos esenciales que deben ser considerados para que sea exitosa, por mencionar los más relevantes: Visión y liderazgo, es crucial tener una visión clara de lo que se quiere lograr con la transformación digital y contar con líderes comprometidos que impulsen y respalden el proceso en toda la organización; Cultura organizacional, debe ser compatible con la transformación digital. Esto implica fomentar la innovación, la colaboración, la agilidad y la disposición al cambio en todos los niveles de la organización; Tecnología habilitadora, se requiere la implementación de tecnologías adecuadas que impulsen la transformación digital. Esto puede incluir sistemas de gestión de datos, herramientas de análisis de datos, plataformas en la nube, inteligencia artificial, automatización de procesos, entre otros; Datos de calidad, son el combustible de la transformación digital. Es fundamental contar con datos precisos, completos y oportunos para poder tomar decisiones informadas y desarrollar soluciones digitales efectivas; Gestión del cambio, la transformación digital suele implicar cambios significativos en los procesos, estructuras y roles dentro de una organización. Es importante gestionar estos cambios de manera efectiva, comunicando de manera clara y transparente, proporcionando capacitación adecuada y brindando apoyo a los empleados durante todo el proceso y finalmente la Seguridad y cumplimiento normativo, la seguridad de la información y el cumplimiento de regulaciones y normativas son aspectos críticos en cualquier iniciativa de transformación digital. Es fundamental implementar medidas de seguridad robustas y asegurarse de cumplir con las leyes y regulaciones aplicables en materia de protección de datos y ciberseguridad.

Estos son algunos de los elementos esenciales de la transformación digital, aunque cada organización puede tener sus propias necesidades y desafíos específicos que deben ser considerados durante el proceso, adicionalmente la transformación digital en las entidades públicas puede mejorar la eficiencia, la transparencia y la calidad de los servicios gubernamentales, beneficiando tanto a los ciudadanos como a la administración pública en su conjunto.
La transformación digital es de suma importancia en el mundo actual por varias razones clave:

1. mejora de la eficiencia y la productividad: La digitalización de procesos permite automatizar tareas repetitivas y optimizar operaciones, lo que conduce a una mayor eficiencia y productividad en todas las áreas de una organización.

2. Adaptación del cambio y la evolución del mercado: En un entorno empresarial en constante cambio, la transformación digital permite a las organizaciones adaptarse rápidamente a nuevas tendencias, tecnologías y demandas del mercado, lo que les brinda una ventaja competitiva.

3. Innovación y crecimiento empresarial: La digitalización fomenta la innovación al proporcionar nuevas oportunidades para desarrollar productos y servicios innovadores, así como para explorar nuevos modelos de negocio y mercados. Esto puede impulsar el crecimiento empresarial y abrir nuevas fuentes de ingresos.

4. Sostenibilidad y responsabilidad social: La digitalización puede contribuir a la sostenibilidad ambiental al reducir el consumo de papel y energía, así como al promover prácticas de trabajo más flexibles y remotas que reducen la necesidad de desplazamientos. Además, puede mejorar la accesibilidad de los servicios y la participación ciudadana, promoviendo la inclusión y la equidad.

La transformación digital es fundamental para la supervivencia y el éxito a largo plazo de las organizaciones en la era digital, ya que les permite adaptarse a un entorno empresarial en constante cambio, mejorar la experiencia del cliente, fomentar la innovación y la eficiencia, y contribuir a la sostenibilidad y la responsabilidad social.

De la transformación digital se pueden extraer varias conclusiones importantes:

-La transformación digital es inevitable: En la era digital actual, la transformación digital es una necesidad para todas las organizaciones que desean mantenerse

competitivas y relevantes en el mercado. Ignorar este proceso puede resultar en una pérdida de oportunidades y en quedarse rezagado frente a la competencia.

-Es un proceso continuo y en constante evolución: La transformación digital no es un proyecto de una sola vez, sino un proceso continuo y en constante evolución. Las tecnologías y las necesidades del mercado cambian constantemente, por lo que las organizaciones deben estar preparadas para adaptarse y evolucionar continuamente en su viaje digital.

-Impacto en todas las áreas de la organización: La transformación digital no se limita a la implementación de nuevas tecnologías, sino que afecta a todas las áreas de una organización, incluyendo la cultura organizacional, los procesos de negocio, la estructura organizativa y las habilidades y competencias del personal.

-Requiere liderazgo comprometido y visión estratégica: El éxito de la transformación digital depende en gran medida del liderazgo comprometido y de una visión

estratégica clara por parte de la alta dirección. Es crucial contar con líderes que impulsen y respalden el proceso, estableciendo metas claras y proporcionando los recursos necesarios para su implementación.

-El factor humano es fundamental: A pesar de que la tecnología juega un papel crucial en la transformación digital, el factor humano sigue siendo fundamental. Es importante involucrar y capacitar a los empleados en el proceso de transformación, fomentando una cultura de aprendizaje y adaptabilidad.

-Beneficios tangibles y medibles: La transformación digital puede generar una serie de beneficios tangibles y medibles, como la mejora de la eficiencia operativa, el aumento de la satisfacción del cliente, la reducción de costos y el impulso del crecimiento empresarial. Es importante establecer métricas claras para evaluar el éxito y el impacto de la transformación digital.

En resumen, la transformación digital es un proceso complejo pero necesario para las organizaciones que desean prosperar en la economía digital actual. Requiere un enfoque estratégico, liderazgo comprometido y una cultura organizacional que fomente la innovación y la adaptabilidad.

- En la jornada de capacitaciones con las secretarías de Tecnologías y sistemas de información (TIC); oficina de control disciplinario interno, oficina de control interno y dirección para la Gestión del Riesgo de Desastres; la capacitación sobre el Eje 3: transformación digital, reunió a un grupo diverso de 73 personas, todas ellas comprometidas con abordar los desafíos y aprovechar las oportunidades que ofrece la era digital para mejorar los servicios gubernamentales. La capacitación fue un claro reflejo del impulso creciente hacia la modernización y la eficiencia en la administración pública.

La sesión fue dinámica y enriquecedora, estudios de caso relevantes y discusiones interactivas que destacaron las mejores prácticas y estrategias para la transformación digital efectiva. Se exploraron temas como la implementación de tecnologías emergentes, la mejora de la experiencia del ciudadano, la ciberseguridad y la gestión de datos. La diversidad de perspectivas y experiencias en el auditorio permitió un intercambio valioso de ideas y conocimientos, enriqueciendo la comprensión colectiva de los desafíos y oportunidades en el proceso de transformación digital del sector público. En resumen, la capacitación fue un paso significativo hacia adelante en el camino hacia una administración pública más ágil, innovadora y centrada en el ciudadano.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

Registro fotográfico capacitación TIC, oficina Control disciplinario interno, oficina control interno y dirección para la gestión del riesgo y desastres.

Registro fotográfico capacitación TIC, oficina Control disciplinario interno, oficina control interno y dirección para la gestión del riesgo y desastres.

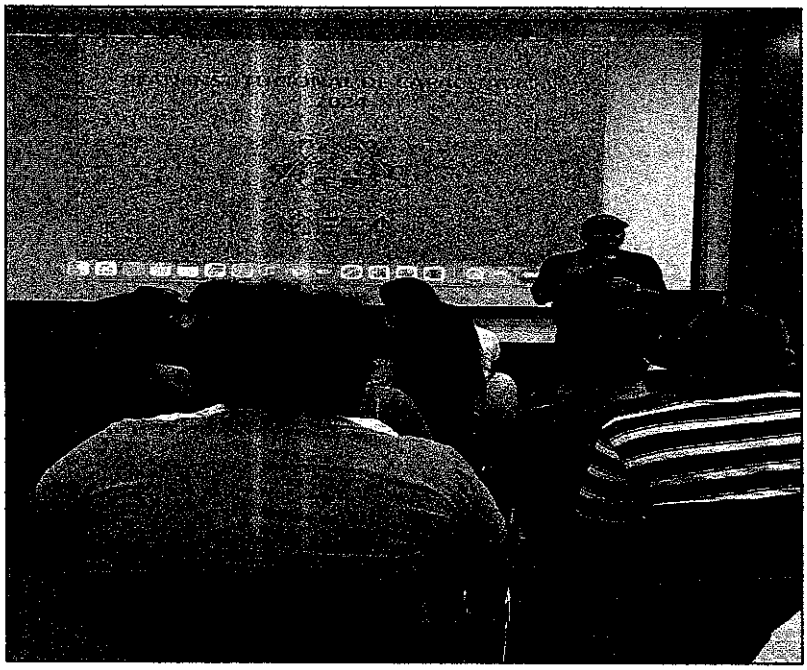
Registro fotográfico capacitación TIC, oficina Control disciplinario interno, oficina control interno y dirección para la gestión del riesgo y desastres.

Registro fotográfico capacitación TIC, oficina Control disciplinario interno, oficina control interno y dirección para la gestión del riesgo y desastres.

Como evidencia de lo descrito anteriormente, se adjuntan las respectivas planillas controles de asistencia F-TH-42; los formatos de evaluación F-TH -11 Y F-TH-30 adicionalmente el registro fotográfico de cada una de las capacitaciones en el presente informe.

La secretaría de Derechos Humanos y Paz fue la siguiente en participar de la capacitación enfocada en el Eje 3: transformación digital, se hizo hincapié en apropiación y uso de tecnologías, la capacitación reunió a 40 participantes. El objetivo principal de la capacitación fue fortalecer las habilidades y conocimientos de los asistentes en el uso efectivo de diversas tecnologías para potenciar su desempeño personal y profesional.

Durante la capacitación, se abordaron una variedad de temas clave, que incluyeron, entre otros, la importancia de la alfabetización digital, la seguridad en línea, el uso eficiente de herramientas tecnológicas para la productividad, y la exploración de nuevas tendencias tecnológicas relevantes para el ámbito laboral y cotidiano. Como resultado de la capacitación, se observó un incremento significativo en la confianza y competencia de los participantes en el manejo de tecnologías, así como un mayor entendimiento de cómo aplicarlas de manera efectiva en su vida diaria y en su trabajo.



Registro fotográfico capacitación secretaría de Derechos Humanos y Paz

Registro fotográfico capacitación secretaría de Derechos Humanos y Paz

Como evidencia de lo descrito anteriormente, se adjuntan las respectivas planillas controles de asistencia F-TH-42; los formatos de evaluación F-TH -11 Y F-TH-30 adicionalmente el registro fotográfico de cada una de las capacitaciones en el presente informe.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

ITEM	EJE TEMATICO	DESCRIPCION	UNIDAD DE MEDIDA	CANTIDAD
4	**Probidad y ética de lo público:** Pensamiento crítico y analítico, empatía y solidaridad, estrategias de comunicación, compromiso participativo, habilidades de transformación de conflictos y práctica reflexiva continua.	La probidad y la ética en lo público tienen sus raíces en una combinación de diferentes fuentes y factores. A continuación, se hace mención de las principales: -Valores culturales y sociales: En muchas sociedades, la honestidad, la integridad y el respeto por el bien común son valores fundamentales arraigados en la cultura y en las normas sociales. Estos valores se reflejan en las expectativas de la sociedad hacia sus líderes y representantes políticos, y sirven como base para exigir comportamientos éticos en lo público.	capacitación	83 funcionarios

PROBIDAD Y ÉTICA EN LO PÚBLICO:

-Legislación y normativas: En la mayoría de los países, existen leyes y regulaciones que establecen estándares de conducta para los funcionarios públicos y las instituciones gubernamentales. Estas leyes pueden abordar temas como el conflicto de intereses, la corrupción, la transparencia y la rendición de cuentas, proporcionando un marco legal para promover la probidad y la ética en el servicio público.

-Ética y filosofía moral: Los principios éticos y morales desarrollados a lo largo de la historia por filósofos y pensadores influyen en la comprensión de lo que constituye un comportamiento ético en lo público. Conceptos como la justicia, la equidad, la responsabilidad y el bien común son fundamentales para la ética en lo público.

-Educación y formación: La educación y la formación en ética y valores cívicos juegan un papel importante en la promoción de la probidad y la ética en lo público. Los programas educativos pueden ayudar a desarrollar la conciencia ética y la capacidad de tomar decisiones éticas entre los futuros líderes y funcionarios públicos.

-Presión social y control ciudadano: La sociedad civil, los medios de comunicación y otras organizaciones pueden ejercer presión sobre los líderes y las instituciones gubernamentales para que actúen de manera ética y transparente. El escrutinio público y la participación ciudadana son mecanismos importantes para promover la rendición de cuentas y prevenir el abuso de poder.

En conjunto, estas fuentes contribuyen a la construcción y el fortalecimiento de una cultura de probidad y ética en lo público, que es esencial para el buen funcionamiento de la democracia y el desarrollo sostenible de la sociedad.

Existen varios factores fundamentales que influyen en la probidad y ética en lo público. Aquí se describen algunos de los más importantes:
-Liderazgo ético: El ejemplo establecido por los líderes políticos y gubernamentales es fundamental. Cuando los líderes actúan de manera ética y transparente, establecen un estándar para el comportamiento en toda la organización y fomentan una cultura de integridad.
-Normas y regulaciones claras: Las leyes y regulaciones que establecen estándares claros de conducta para los funcionarios públicos son esenciales para promover la probidad y la ética. Estas normas deben abordar temas como el conflicto de intereses, la corrupción, la transparencia y la rendición de cuentas.
-Transparencia y acceso a la información: La transparencia en la gestión pública y el acceso a la información son cruciales para prevenir la corrupción y promover la rendición de cuentas. Cuando los ciudadanos tienen acceso a información sobre las acciones y decisiones del gobierno, pueden ejercer un mayor control sobre sus líderes y exigir responsabilidad.
-Participación ciudadana y control social: La participación activa de la sociedad civil y los ciudadanos en la vigilancia de las instituciones públicas es un factor importante para garantizar la probidad y la ética en lo público. La presión social y el control ciudadano pueden ayudar a detectar y prevenir prácticas corruptas o comportamientos éticamente cuestionables.
-Educación y capacitación en ética: La educación y la capacitación en ética y valores cívicos son fundamentales para desarrollar una conciencia ética entre los

funcionarios públicos y promover el comportamiento ético en lo público. Los programas de formación pueden incluir cursos sobre ética, integridad, liderazgo y toma de decisiones éticas.
-Sistema de sanciones y consecuencias: Es importante que existan mecanismos efectivos para sancionar a aquellos que violen las normas éticas y legales en lo público. La aplicación justa y consistente de sanciones disuade la conducta indebida y refuerza la importancia de la probidad y la ética en el servicio público.

La importancia de la probidad y ética en lo público radica en varios aspectos cruciales para el buen funcionamiento de la sociedad y el Estado:

Confianza ciudadana: La probidad y ética en lo público son fundamentales para mantener la confianza de la ciudadanía en las instituciones gubernamentales. Cuando los funcionarios públicos actúan de manera ética y transparente, se fortalece la confianza del público en el gobierno y en la democracia en su conjunto.
Legitimidad del gobierno: La observancia de principios éticos y de probidad contribuye a la legitimidad del gobierno. Los ciudadanos están más dispuestos a aceptar las decisiones y políticas de un gobierno que se rige por estándares éticos elevados, lo que fortalece la estabilidad y la cohesión social.

Prevención de la corrupción: La probidad y ética en lo público son elementos clave en la lucha contra la corrupción. Cuando se establecen normas y mecanismos que promueven la transparencia, la rendición de cuentas y la integridad en el servicio público, se reduce el riesgo de corrupción y malversación de fondos.

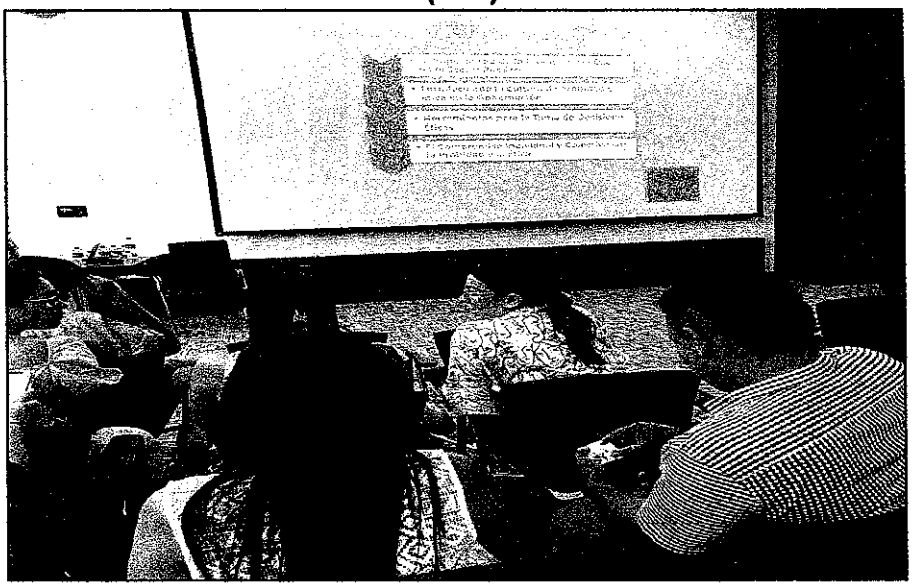
Eficiencia y eficacia en la gestión pública: Los funcionarios públicos que actúan con probidad y ética tienden a tomar decisiones más informadas y centradas en el interés público. Esto conduce a una gestión más eficiente y efectiva de los recursos públicos, garantizando que se utilicen de manera óptima para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Promoción del desarrollo sostenible: La probidad y ética en lo público son fundamentales para el desarrollo sostenible de una sociedad. Cuando los recursos se distribuyen de manera justa y equitativa, cuando las decisiones se toman considerando el bienestar de las generaciones presentes y futuras, se sientan las bases para un crecimiento económico y social sostenible.

En resumen, la probidad y ética en lo público son indispensables para el buen gobierno, la democracia robusta y el desarrollo socioeconómico de un país. Son valores que deben ser cultivados y protegidos en todos los niveles de la administración pública para garantizar el bienestar y la prosperidad de la sociedad.

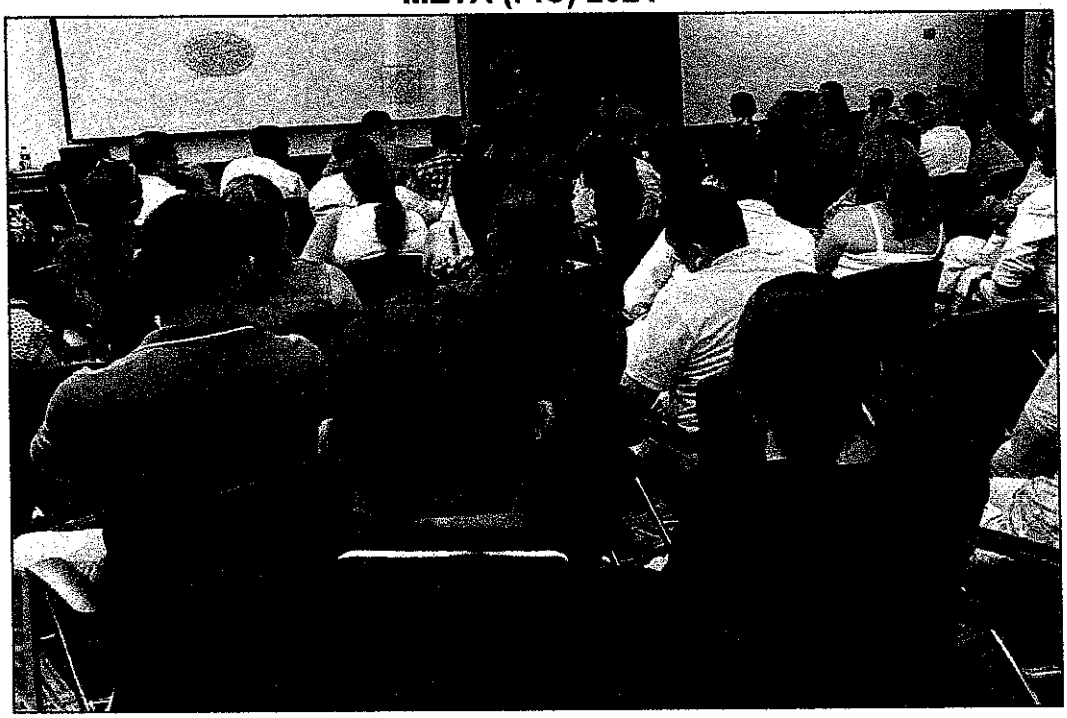
- La capacitación realizada para la secretaría de Hacienda, se enfatizó en el Eje 4. Probidad y ética de lo público), se congregó un grupo de 83 personas dispuestas a conocer a profundidad frente a los temas expuestos con el objetivo de fortalecer integridad y la transparencia en el ámbito gubernamental y en instituciones relacionadas. La importancia de este tema resonó en cada participante, la sesión fue profundamente reflexiva y participativa, destacando la relevancia crítica de la probidad y la ética en la gestión de lo público. Se abordaron temas como la prevención de la corrupción, la rendición de cuentas, el cumplimiento de normativas legales y la promoción de prácticas éticas en todos los niveles de la administración. El intercambio de experiencias, tanto positivas como desafiantes, permitió una comprensión más completa de los obstáculos y las oportunidades en el fomento de una cultura de probidad y ética. las actividades prácticas generaron un compromiso activo por parte de todos los participantes, reforzando el compromiso colectivo de promover la transparencia y la honestidad en la gestión pública.

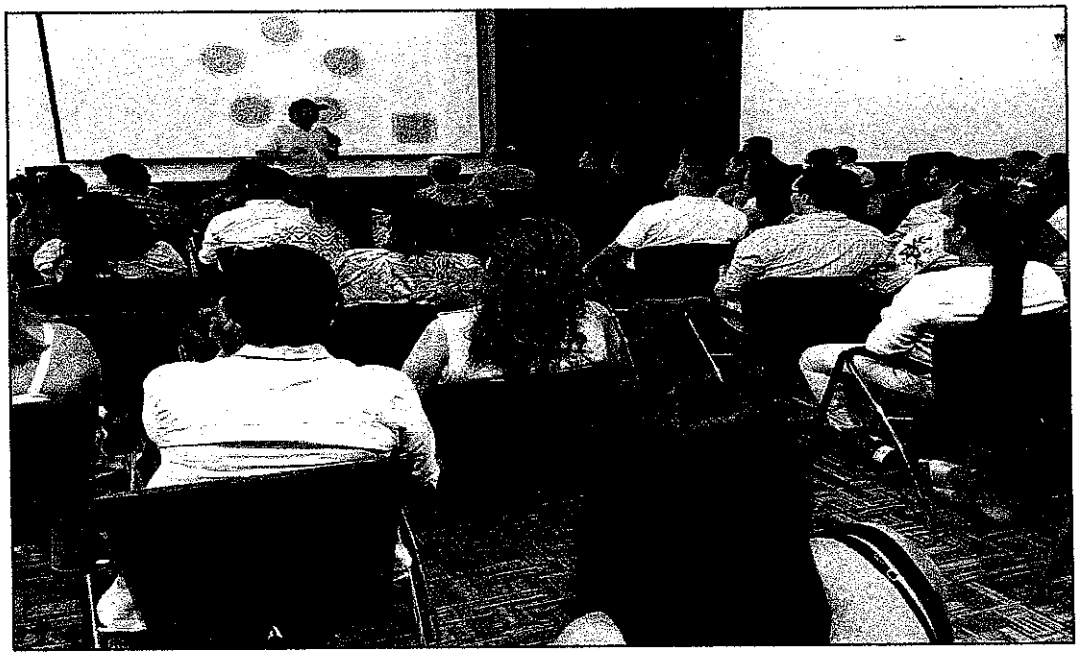
En resumen, la capacitación fue una poderosa demostración del reconocimiento compartido de que la probidad y la ética son fundamentales para la legitimidad y la eficacia de las instituciones públicas, y que su promoción es un imperativo para el bienestar de la sociedad en su conjunto.



Registro fotográfico capacitación secretaría Hacienda

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024





Registro fotográfico capacitación secretaría Hacienda

Registro fotográfico capacitación secretaría Hacienda

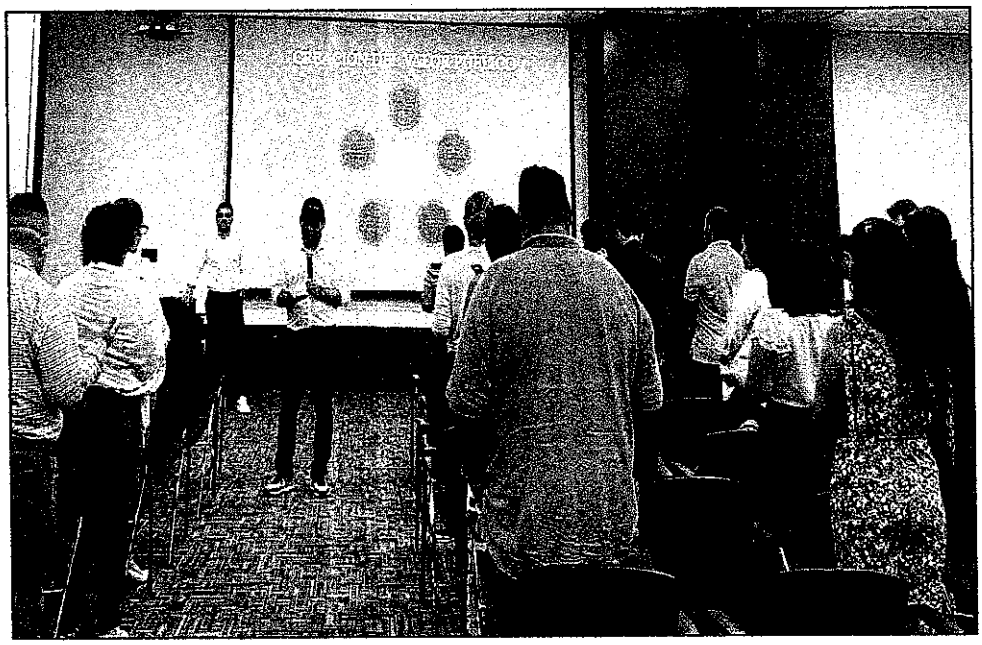
Como evidencia de lo descrito anteriormente, se adjuntan las respectivas planillas controles de asistencia F-TH-42; los formatos de evaluación F-TH -11 Y F-TH-30 adicionalmente el registro fotográfico de cada una de las capacitaciones en el presente informe.

Finalmente, la secretaria Jurídica, secretaria de Competitividad y Desarrollo Económico y la oficina de protocolo participaron activamente de la capacitación, se contó con la participación de 80 personas, el objetivo principal de esta capacitación fue fortalecer la comprensión de los principios éticos fundamentales, promover la integridad en el servicio público y fomentar comportamientos éticos en el desempeño de las funciones laborales.

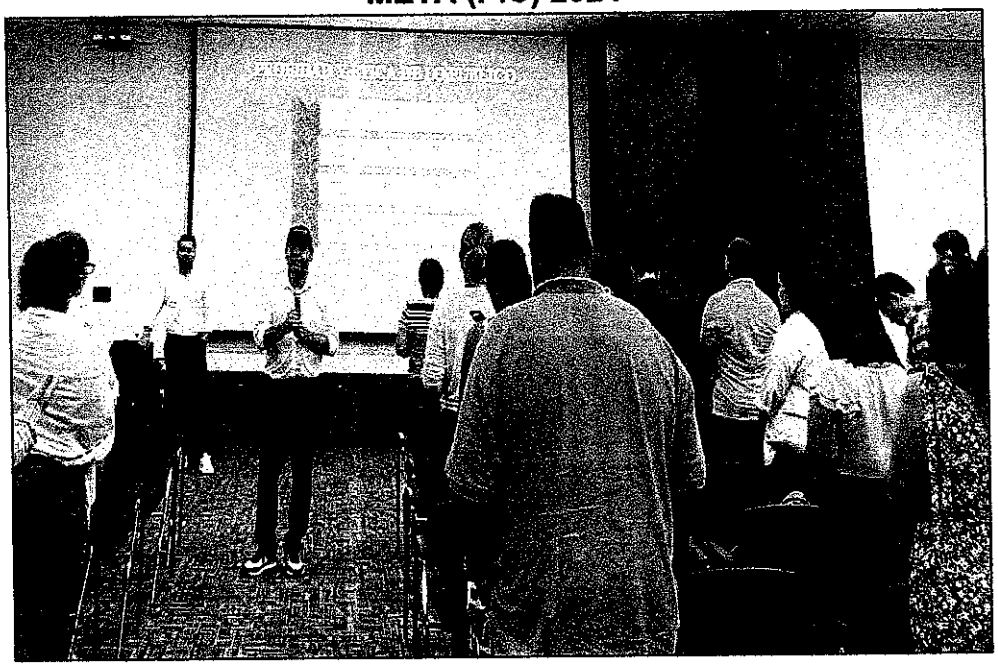
Los participantes adquirieron conocimientos sólidos sobre los principios éticos fundamentales y demostraron un mayor compromiso con la integridad en el desempeño de sus funciones laborales. Se identificaron áreas de mejora para futuras capacitaciones, como la inclusión de ejercicios prácticos adicionales y el seguimiento continuo del cumplimiento ético en el lugar de trabajo.

Para evaluar el impacto de la capacitación, se realizó una evaluación de la eficacia de la sesión, los resultados indicaron un aumento significativo en el conocimiento y la comprensión de los principios éticos del servicio público por parte de los participantes. Además, se recopilaron comentarios positivos que destacaron la utilidad de la capacitación y su relevancia para mejorar la práctica profesional.

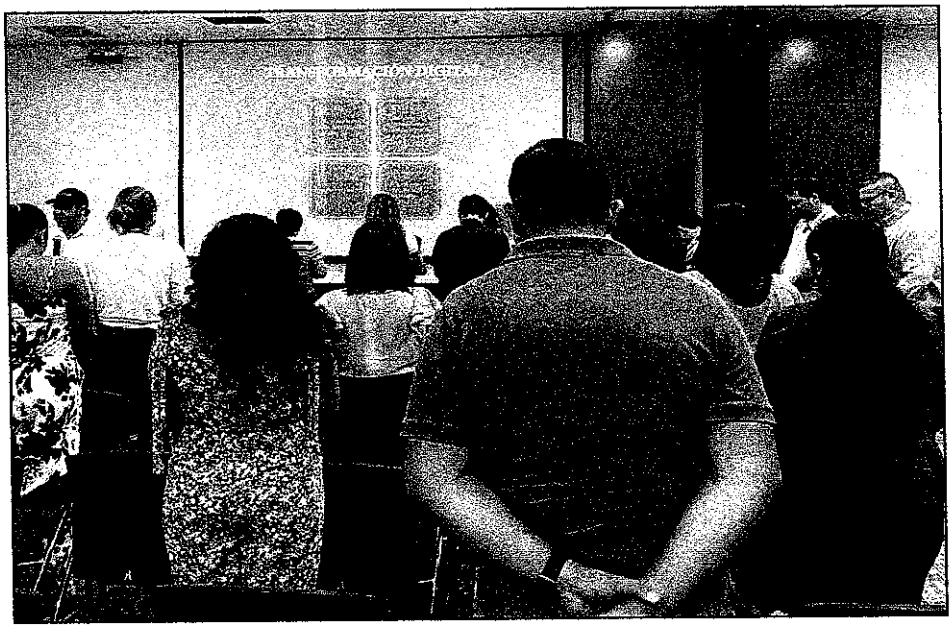
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024



Registro fotográfico capacitación secretaría de secretaria Jurídica, secretaria de Competitividad y Desarrollo Económico y la oficina de protocolo

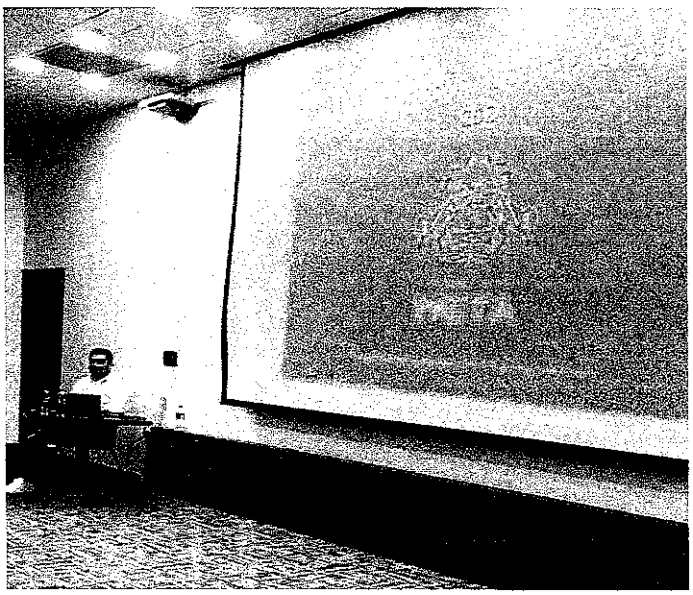


Registro fotográfico capacitación secretaría de secretaria Jurídica, secretaria de Competitividad y Desarrollo Económico y la oficina de protocolo

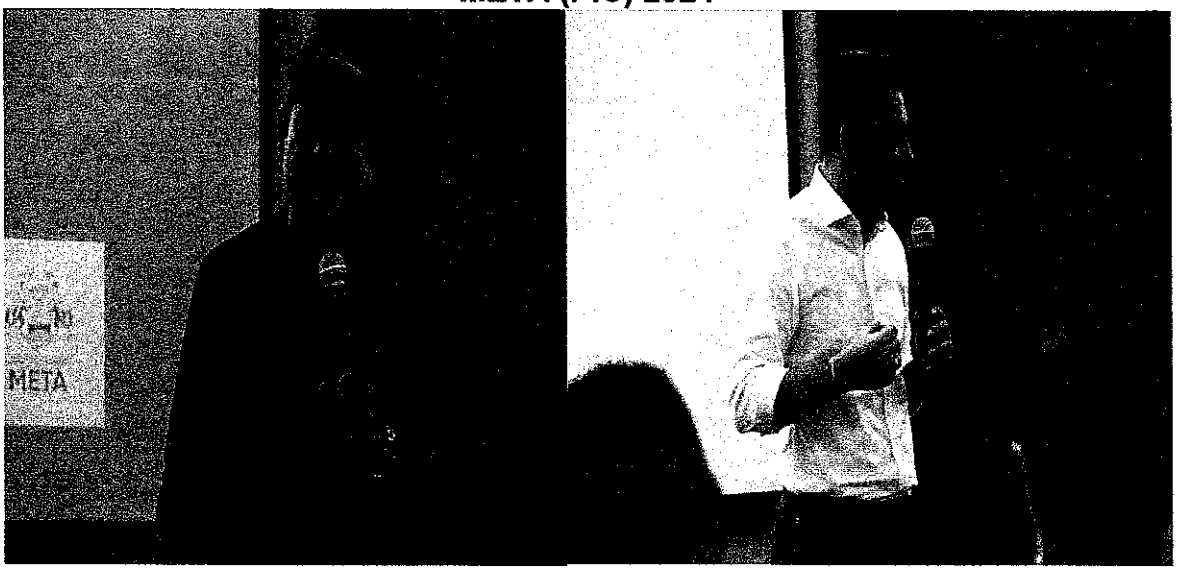
Como evidencia de lo descrito anteriormente, se adjuntan las respectivas planillas controles de asistencia F-TH-42; los formatos de evaluación F-TH -11 Y F-TH-30 adicionalmente el registro fotográfico de cada una de las capacitaciones en el presente informe.

2. Realizar la ejecución de las actividades logísticas y operativas que demande la organización y desarrollo del evento: apoyo logístico integral (instalaciones, auditorio, equipos, manejo del sonido, aseo antes y después del evento y demás que la administración determine etc.) requerido para el desarrollo de las actividades, como prueba de lo anterior deberá adjuntar el registro fotográfico.

En el desarrollo de la presente actividad, se coordinó la adecuación y preparación de las instalaciones para el evento, asegurando que estuvieran en óptimas condiciones para recibir a los asistentes. Esto incluyó la disposición de sillas, micrófonos, aire acondicionado, luces, sonido, portátiles y video beam.
Se verificó el correcto funcionamiento de todos los equipos audiovisuales necesarios para el evento, tales como proyectores, pantallas, micrófonos, sistemas de sonido, entre otros. Se realizó una prueba de sonido previa al evento para garantizar su adecuado funcionamiento durante el mismo.
El equipo de sonido fue operado por personal técnico especializado, quienes estuvieron presentes durante toda la duración del evento para asegurar la calidad del sonido y solucionar cualquier inconveniente técnico que pudiera surgir.
El contratista se encargó de realizar el aseo antes y después del evento, esto incluyó la limpieza de las instalaciones del auditorio.
La ejecución de las actividades logísticas y operativas se realizó de manera satisfactoria, asegurando que todas las necesidades del evento fueran cubiertas de manera eficiente y profesional. El apoyo logístico integral proporcionado contribuyó al éxito y buen desarrollo del evento.



Logística del evento (micrófonos, aire acondicionado, luces, sonido, portátiles y video beam)



Logística del evento (micrófonos, aire acondicionado, luces, sonido, portátiles y video beam)

3. Suministrar los bienes y/o servicios requeridos para el adecuado cumplimiento del compromiso contractual.

El alcance del contrato no contempla el suministro de bienes, pero se dispuso de los equipos y ayudas audiovisuales necesarios para llevar a cabo la capacitación "FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES Y HABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A TRAVÉS DE CAPACITACIONES EN EL MARCO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA GOBERNACIÓN DEL META" conforme a lo pactado en el contrato.

4. Coordinar con el supervisor del contrato y garantizar el cumplimiento del cronograma de trabajo, deberá adjuntar cronograma suscrito con el supervisor.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION DE LA GOBERNACION DEL META (PIC) 2024

		CRONOGRAMA DE TRABAJO				
ITEM	**EJE TEMÁTICO**	**DESCRIPCIÓN**	**SEMANA 1**	**SEMANA 2**	**SEMANA 3**	**SEMANA 4**
1	**Capacitación del eje No 1: Gestión del conocimiento y la innovación**: 1.Trabajo en equipo, comunicación asertiva y adaptación al cambio. 2. Gestión de aprendizaje institucional, planificación y organización del conocimiento. 3. ética del servidor público.	La gestión del conocimiento busca aprovechar la experiencia y el saber acumulado en la organización para generar valor público y mejorar la eficiencia en la prestación de servicios.				
2	**Capacitación del eje No 2: Política de servicio al ciudadano** (servicio y lenguaje claro, atención incluyente y diferencial a población indígena, comunidades negras, afrocolombianas, palenqueras y raizales, gitanos, grupos LGBTIQ+) y Gestión pública orientada a resultados.	La creación de valor público se refiere al proceso mediante el cual se generan beneficios tangibles e intangibles para la sociedad en su conjunto. Esto puede involucrar la implementación de políticas, programas, proyectos o acciones que contribuyan al bienestar general, mejoren la calidad de vida de las personas y promuevan el desarrollo sostenible.				

3	**Capacitación del eje No 3. Transformación digital** 1. Manejo del tiempo, mejoramiento de la comunicación, apropiación y uso de las tecnologías (conexiones a redes de internet y las redes sociales)	La transformación digital en las entidades públicas es un proceso fundamental que busca modernizar y mejorar la eficiencia de los servicios gubernamentales a través de la tecnología.				
4	**Capacitación del eje No 4. Probidad y ética de lo público:** 1. Pensamiento crítico y analítico, empatía y solidaridad, estrategias de comunicación, compromiso participativo, habilidades de transformación de conflictos y práctica reflexiva continua.	La probidad y la ética en lo público tienen sus raíces en una combinación de diferentes fuentes y factores. A continuación, se hace mención de las principales: -Valores culturales y sociales: En muchas sociedades, la honestidad, la integridad y el respeto por el bien común son valores fundamentales arraigados en la cultura y en las normas sociales.				

5. Responsabilizarse de la ejecución y cumplimiento del servicio requerido.

Se cumplió satisfactoriamente con la ejecución y cumplimiento de las actividades estipuladas en el presente contrato, se lideró de manera efectiva todas las etapas del proceso con el objetivo de garantizar los resultados oportunos.

6. Atender de manera diligente las recomendaciones y sugerencias impartidas por el supervisor del contrato.

Durante el presente contrato, se tuvieron en cuenta las recomendaciones y sugerencias proporcionadas por el supervisor del contrato, con el objetivo de garantizar el cumplimiento efectivo de las actividades del contrato y su cumplimiento.

7. Ofrecer un auditorio, en el municipio de Villavicencio, con instalaciones adecuadas, accesibles, seguras e higiénicas, dotado con sillas, ayudas audiovisuales, sonido y demás elementos necesarios para la realización de las conferencias, con capacidad de 80 a 100 personas, deberá adjuntar certificación emitida por el propietario y/o administrador en donde se alquiló el sitio.

El día 05 de abril se radicó un oficio al supervisor del presente contrato con el objeto de solicitarle disponibilidad y factibilidad del uso auditorio del edificio de la Gobernación del Meta para el desarrollo de las capacitaciones, esto con el fin de garantizar mayor facilidad y comodidad en el desplazamiento de los servidores públicos y efectividad en la participación del personal de la Gobernación teniendo en cuenta el tema de la ola invernal en la ciudad de Villavicencio.

En la respuesta emitida por el supervisor del contrato se hace mención a que la solicitud enviada por el contratista fue revisada y analizada por la gerencia de talento humano. Las condiciones climáticas imposibilitarían la movilización del personal de la gobernación, por tanto, aceptaron la solicitud teniendo en cuenta que no genera ningún problema en la ejecución ni mucho menos en el presupuesto oficial del contrato.

Se anexa el oficio enviado al supervisor del contrato y la respuesta emitida por el supervisor.

8. Las demás que surjan y sean inherentes al objeto del contrato y que garanticen su cabal y oportuna ejecución.

No se asignaron actividades diferentes relacionadas en el presente contrato.

CONCLUSIONES

- Según un estudio reciente, el 80% de los profesionales que reciben capacitación regularmente son más productivos en sus roles. Esta capacitación tuvo como objetivo no solo mejorar el rendimiento, sino también la satisfacción laboral de los trabajadores.

- En el marco del Plan Institucional de capacitaciones 2024 de la gobernación del Meta se realizó la capacitación a un total de 703 funcionarios públicos de la gobernación del Meta.

- El impacto de las personas capacitadas fue satisfactorio, esto es fundamental para el crecimiento y el éxito tanto de los empleados como de las organizaciones en general. Al invertir en el desarrollo de habilidades y conocimientos de los empleados, las empresas pueden mejorar su desempeño e impulsar la satisfacción laboral.

- La capacitación puede fomentar la innovación al exponer a los empleados a nuevas ideas, tecnologías y métodos de trabajo. Además, les ayuda a adaptarse a los cambios en el entorno laboral, lo que es crucial en un mundo empresarial en constante evolución.

- La capacitación aumentó la satisfacción laboral al proporcionar a los trabajadores la oportunidad de crecer y desarrollarse en sus roles; teniendo en cuenta que sentirse competente y capacitado para manejar las responsabilidades laborales puede mejorar significativamente la moral y el compromiso de los trabajadores.

- La capacitación se llevó a cabo en un espacio adecuado, donde los participantes tuvieron la comodidad necesaria para concentrarse y participar activamente. El ambiente fue propicio para el aprendizaje, con recursos audiovisuales disponibles para reforzar los conceptos presentados.

Villavicencio, 5 de abril de 2024

Doctor
RUBEN DARIO RUEDA ACOSTA
Gerente de talento Humano
Secretaria Administrativa – Gobernación del Meta
Supervisor

Referencia: Contrato 1005 de 4 de abril de 2024 **"FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES Y HABILIDADES DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS A TRAVÉS DE CAPACITACIONES EN EL MARCO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA GOBERNACIÓN DEL META."**

Asunto: solicitud de disponibilidad y factibilidad uso de auditorio del edificio de la Gobernación del Meta para desarrollo de capacitaciones.

Cordial saludo,

Teniendo en cuenta que, de acuerdo a lo pactado en el contrato en referencia, contemplamos la ejecución de las actividades propuestas en un auditorio ubicado en el centro comercial Llano centro, conforme a las características establecidas en la respectiva obligación:

"Ofrecer un auditorio, en el municipio de Villavicencio, con instalaciones adecuadas, accesibles, seguras e higiénicas, dotado con sillas, ayudas audiovisuales, sonido y demás elementos necesarios para la realización de las conferencias, con capacidad de 80 a 100 personas, deberá adjuntar certificación emitida por el propietario y/o administrador en donde se alquiló el sitio"

Sin embargo, para una mayor facilidad y comodidad en el desplazamiento de los servidores públicos y efectividad en la participación del personal de la Gobernación del meta en las capacitaciones, se observa la pertinencia de realizar las capacitaciones en el auditorio ubicado en el octavo piso de la Gobernación del Meta, el cual cuenta con todas las adecuaciones requeridas para la ejecución de las actividades.

Por lo anterior, amablemente solicito su colaboración con el objeto de adelantar las gestiones pertinentes que permitan evaluar la disponibilidad y autorizaciones correspondientes que nos permita el uso del auditorio de la Gobernación del Meta, para el desarrollo de las actividades tendientes a la ejecución del contrato en asunto.

Así mismo, consideramos no generar el cobro correspondiente al ítem de servicio de alquiler de auditorio, toda vez que dispongamos del uso del auditorio de la Gobernación del Meta, el cual cuenta con las instalaciones adecuadas, seguras e higiénicas y la capacidad necesaria.

Agradezco su atención a la presente, quedo atento a sus comentarios, pronta y favorable respuesta.

Cordialmente,

R/L.CLAUDIA YASMIN BUITRAGO BOLIVAR
C.C. No. 40.388.214 expedida en Villavicencio
Nit 900498618-3

DEPARTAMENTO DEL **META**

NIT. 892.000 148-8

Villavicencio, 5 de abril de 2024

Señores
CORPORACION RED SOCIAL PARA EL DEARROLLO HUMANO - CORPORED
R.L. CLAUDIA YASMIN BUITRAGO BOLIVAR
Dir. Torres de salermo 2 Torre 2 Apto 104
Correo. Diego.asesoriastributarias@gmail.com
Cel. 3114704816
Villavicencio

Asunto: Respuesta del oficio radicado el 5 de abril de 2024.

De manera atenta me dirijo a usted con el fin de darle respuesta a su solicitud radicada el día 5 de abril de 2024. La GOBERNACIÓN DEL META tiene como fundamento general el bienestar de todos sus funcionarios debido a eso, la gerencia de talento humano ha analizado su solicitud sobre el tema de habilitar el auditorio de la gobernación para realizar las capacitaciones por el tema de la ola invernal de la ciudad de Villavicencio, la cual genera una imposibilidad de nuestros funcionarios de transportarse con normalidad por la ciudad. Teniendo en cuenta los argumentos expuestos por el contratista y realizando un análisis exhaustivo de dicha problemática, la gerencia de talento humano vemos pertinente aceptar su solicitud, el cual no genera ningún problema en la ejecución, ni mucho menos en el presupuesto oficial del contrato. Por tal motivo como supervisor del contrato veo viable su solicitud y se procederemos a buscar los espacios en el auditorio de la gobernación del Meta para realizar las capacitaciones y así poder seguir con la ejecución normal del contrato en mención.

Sin otro particular.

Cordialmente,

RUBEN DARIO RUEDA ACOSTA
GERENTE DE TALENTO HUMANO
SUPERVISOR