



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA MESA
NIT 890.680.026-7
SECRETARIA DE GOBIERNO



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION

1. MARCO NORMATIVO
2. DEFINICIONES
3. OBJETIVOS
4. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
5. PLAN DE CAPCITACION PIC 2019
6. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PLAN DE CAPACITACION
7. EJECUCION
8. DIVULGACION
9. DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACION

JUNTO SI PODEMOS



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA MESA
NIT 890.680.026-7
SECRETARIA DE GOBIERNO



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

PRESENTACION

La Secretaria de Gobierno de la Alcaldía del Municipio de La Mesa Cundinamarca, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos del plan nacional de formación y capacitación - PNFC para el Desarrollo y la profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, presenta el plan institucional de capacitación – PIC 2019.

En el entendido que el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG, concibe al talento humano, como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores públicos competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines del Estado Colombiano.

El Plan Institucional de Capacitación- PIC- 2019 de La Alcaldía del Municipio de La Mesa Cundinamarca, propenderá por dar continuidad a los procesos de fortalecimiento de las competencias laborales, en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público. Así, como fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados del Instituto.

Es de anotar, que este plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o situaciones administrativas que se presenten durante la presente vigencia fiscal.

Finalmente, para la ejecución del plan de capacitación, se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de talento humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia.

JUNTOS SÍ PODEMOS

2

Calle 8 Carrera 21 Esquina – La Mesa, Cundinamarca
Teléfonos 057 1 847225/221 Telefax 057 1 8472225/221 Ext.123
gobierno@lamesa-cundinamarca.gov.co
Código Postal 252601



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

1.) MARCO NORMATIVO

- LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991: En especial el artículo 53.
- DECRETO No.1567 de 1998: POR EL CUAL SE CREAN EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN Y EL SISTEMA DE ESTÍMULOS PARA LOS EMPLEADOS DEL ESTADO.
- LA LEY 734 DE 2002: CÓDIGO DISCIPLINARIO ÚNICO, QUE EN SU ARTÍCULO 33 SEÑALA, ENTRE OTROS DERECHOS, DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS, RECIBIR CAPACITACIÓN PARA EL MEJOR DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES.
- LA LEY 909 DE 2004: POR LA CUAL SE EXPIDEN NORMAS QUE REGULAN EL EMPLEO PÚBLICO, LA CARRERA ADMINISTRATIVA, GERENCIA PÚBLICA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES, EN ESPECIAL EN EL ARTÍCULO 36 DEL TÍTULO VI, RELACIONADO CON LA CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS, EN DONDE SE INDICAN LOS OBJETIVOS Y LA FORMULACIÓN DE LOS PLANES Y PROGRAMAS RESPECTIVOS.
- EL DECRETO 515 DEL 20 DE DICIEMBRE 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, CORREGIR Y SANCIONAR EL ACOSO LABORAL Y OTROS HOSTIGAMIENTOS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO".
- EL DECRETO 4465 DEL 29 DE NOVIEMBRE DE 2007, "POR EL CUAL SE ADOPTA LA ACTUALIZACIÓN DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE SERVIDORES PÚBLICOS, FORMULADO POR EL DAFP Y LA ESAP.
- DECRETO 1083 DE 2015, POR MEDIO DEL CUAL SE EXPIDE EL DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA".
- DECRETO 648 DE 2017, "POR EL CUAL SE MODIFICA Y ADICIONA EL DECRETO 1083 DE 2015, REGLAMENTARIA ÚNICO DEL SECTOR DE LA FUNCIÓN PÚBLICA".



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDÍA LA MESA-CUNDINAMARCA

- **GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO:** Tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los planes institucionales de capacitación –PIC'S - se aborda de manera integral: proporciona pasos, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias; conforma y administra proyectos de aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer y organiza las diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de competencias, entre otros.
- **GUÍA DE APOYO EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA SECRETARÍA GENERAL:** Tiene como propósito adelantar una evaluación integral al plan institucional de capacitación, con el fin de evidenciar claramente los motivos de su éxito o fracaso, en el entendido de que el mismo puede no ser consecuencia del contenido de un curso o de la formación impartida como tal, sino del proceso previo a la misma, vale decir la planeación del proceso o la gestión del mismo, que impactan de manera significativa, por ejemplo una gestión a destiempo o una mala priorización de necesidades o una pésima definición de la oferta.
- **CIRCULAR EXTERNA N° 100-004 DEL 26 DE ABRIL DEL 2010.** Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. DAFP
- **CIRCULAR EXTERNA N° 100-07 DEL 16 DE DICIEMBRE DE 2010** – programas de inducción y reinducción al servicio público sobre Información Pública y el Derecho Ciudadano de Acceso a la Información. DAFP.

2.) DEFINICIONES

AREA MISIONAL. Integran esta área los productos o procesos misionales dentro del mapa de procesos.

AREA DE GESTIÓN. Integran esta área los temas relacionados con la gestión gerencial – dentro del mapa de procesos.

AREA DE APOYO. Integran los temas relacionados con presupuesto – sistema financiero – sistema tecnológico – talento humano – gestión documental –jurídica- contabilidad.



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

SER: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) 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 sólo 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.

SABER: Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

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 empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

Algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del plan institucional de capacitación institucional – PIC, corresponden a:

PLAN DE CAPACITACIÓN: De acuerdo con lo señalado en la guía para la formulación del plan institucional de capacitación, 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 laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una Entidad pública. Con el fin de contextualizar la gestión en materia de capacitación se precisan algunos conceptos:

CAPACITACIÓN: De acuerdo con lo señalado en el artículo 4 del decreto 1567 de 1998, es 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. Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos

FORMACIÓN: Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

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 señalado en 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 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 conduce a grados y títulos. Hace referencia a los programas de básica primaria, secundaria y media o de educación superior. El apoyo de las Entidades a programas de este tipo hará parte de los programas de bienestar social e incentivos; por lo tanto se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos

EDUCACIÓN INFORMAL: De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO: Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica de los oficios, se orienta por lo tanto a atender, en el cierto plazo necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en desempeños observables de manera inmediata. ,

La intensidad debe ser inferior a 160 horas de acuerdo con lo señalado en el decreto 2888 de 2007. Los programas de educación formal, dada su intensidad horaria (superior a 160 horas para los programas de formación académica y de mínimo 600 horas para los programas de formación laboral).

COMPETENCIAS LABORALES: De acuerdo con lo señalado en el plan nacional de formación y capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. Algunas de estas competencias son:



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA MESA
NIT 890.680.026-7
SECRETARIA DE GOBIERNO



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

PLAN DE APRENDIZAJE DEL EQUIPO: Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un proyecto de aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su plan individual de aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

PLAN INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE: Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

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 con el aprendizaje organizacional.

OBJETIVIDAD: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, 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, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización. Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

JUNTO SI PODEMOS

7



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

PRELACIÓN DE LOS EMPLEADOS DE CARRERA: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

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 del DAFP.

INDUCCIÓN. Se debe realizar cuando exista vinculación de un trabajador y su objetivo es fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional de la Alcaldía Municipal de La Mesa Cundinamarca, su desarrollo en habilidades gerenciales, de servicio público y la obtención de información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad.

REINDUCCIÓN. Tiene por objetivo reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por reformas en la organización del Estado y sus funciones y actualización de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y las que regulan la moral administrativa. Se adelantarán por lo menos cada dos (02) años a todos los empleados.

MISIONAL Y DE GESTIÓN. Capacitación institucional y educación no formal; comprende la realización de estudios de educación no formal como: cursos, seminarios, talleres, congresos, simposios, foros y diplomados, solicitados por las respectivas dependencias o por los servidores directamente.

MODALIDAD PRESENCIAL. Es aquella que privilegia la realización de actividades académicas en el aula física como cátedra magistral, talleres y seminarios y otros, donde interactúan profesor y alumno con la presencia física.

CAPACITACIÓN, BASADA EN LA DURACIÓN DEL EVENTO. Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, tertulias, organizados por la Secretaría de Gobierno Municipal, directamente, o a través de acuerdos establecidos con algunas dependencias internas o instituciones externas debidamente acreditadas.

CAPACITACIÓN BASADA EN VISITAS E INTERCAMBIOS INTERINSTITUCIONALES. Permite a los servidores públicos compartir experiencias y conocimientos laborales con otras Entidades u



REPÚBLICA DE COLOMBIA
DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA
ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA MESA
NIT 890.680.026-7
SECRETARÍA DE GOBIERNO



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.

CAPACITACIÓN BASADA EN LA EXPERIENCIA: Es aquella que reconoce el valor del "Aprendizaje por la acción" y que se obtiene a través de:

ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO. Consiste en asignar a un jefe o empleado que conozca los términos y funciones de un determinado cargo para orientar a uno o más empleados, en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de funciones asignadas a un determinado cargo.

ROTACIÓN DE PUESTOS. Posibilita a los empleados el conocimiento de las diferentes áreas de trabajo de la Entidad y favorece el desarrollo personal e institucional.

PROYECTOS ESPECIALES. Orientada a que los empleados o grupos de empleados asuman proyectos temporales, paralelamente con el desempeño de sus empleos.

MODALIDAD VIRTUAL. Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos, y la interacción profesor alumno, se efectúa mediante la utilización de herramientas institucionalizadas Virtuales.

TEMAS GERENCIALES. Directivos, profesionales.

TEMAS JURIDICOS: Abogados y técnicos (Profesionales y técnicos y asistenciales).

TEMAS TÉCNICOS: Técnicos (Profesionales, técnicos y asistenciales).

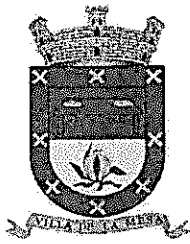
TEMAS ADMINISTRATIVOS: Todos los funcionarios (Directivos, profesionales, técnicos y asistenciales).

COMPETENCIAS DEL SERVIDOR PÚBLICO: todos los empleados de la entidad. (Directivos, profesionales, técnicos y asistenciales).

CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL: Las dependencias, deberán realizar las solicitudes a la Secretaría de Gobierno, dentro del calendario que estas dependencias definan el desarrollo del plan de capacitación.

JUNTO SI PODEMOS

9



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

EFICACIA: Entendida como el alcance de las proyecciones de las actividades de capacitación, especificando el porcentaje de cumplimiento.

EFICIENCIA: Relacionado con el cubrimiento en las actividades de capacitación, especificando el porcentaje de cumplimiento.

EFFECTIVIDAD: Entendida como el grado de satisfacción de los servidores en los eventos de capacitación.

3.) OBJETIVOS

3.1) OBJETIVOS GENERAL: Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades que permitan contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente.

3.2.) OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Capacitar a los trabajadores de la Alcaldía de La Mesa Cundinamarca, en relación con las nuevas políticas institucionales, actualización normativa, políticas económicas, sociales y ambientales, ética social e inhabilidades e incompatibilidades que regulan la administración pública, con el fin de mejorar sus competencias, conocimientos y habilidades.
- Evaluar el impacto de los procesos de capacitación y/o entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Difundir la transferencia de conocimiento a través de entornos de enseñanza-aprendizaje, mediados por tecnologías digitales.

4 ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El plan institucional de capacitación, contiene los programas de inducción, reinducción, entrenamiento en el puesto de trabajo, capacitación, formación integral, de gestión del talento y desarrollo individual para los servidores del Instituto.

A continuación, se exponen los programas antes descritos:



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN Y DE REINDUCCIÓN: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

De acuerdo con el Artículo 7°, del Decreto 1567 de 1998, los programas de inducción y de reinducción se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

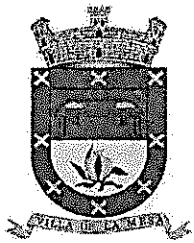
El programa de Inducción Institucional, se orienta a fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores, crear identidad y sentido de pertenencia con la Alcaldía de La Mesa Cundinamarca, desarrollar habilidades gerenciales, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del instituto. El proceso antes descrito, se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad de acuerdo con la metodología que se establezca para la misma, en este caso virtual; dando alcance a los módulos propuestos.

El Programa de Reinducción buscará actualizar y reorientar la integración del servidor a la cultura organizacional, en relación con los cambios producidos al interior de la Alcaldía de La Mesa Cundinamarca, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y en el proceso que alimenta; así mismo, incluirá un proceso de actualización acerca de las normas de inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

En virtud de lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, los programas de reinducción dentro del Instituto se impartirán por lo menos cada dos (2) años o antes.

5.) PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC-2019

El plan institucional de capacitación PIC, es el 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 laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales. (Tomado del texto: de la Guía para la formulación de los PIC del DAPF y ESAP):



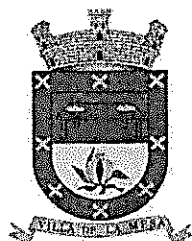
PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDÍA LA MESA-CUNDINAMARCA

- 1.) Diplomado en Administración del Talento Humano
- 2.) Procesos y Procedimientos Administrativos enfocados a notificaciones , manejo de archivos
- 3.) Ordenamiento Urbano
- 4.) Diplomado en Planeación y Gestión estratégica
- 5.) Servicios Amigables para Víctimas de Violencia en pareja (Grupo Interdisciplinario)
- 6.) Intervención en Crisis (Grupo Interdisciplinario)
- 7.) Acción sin daño (Grupo Interdisciplinario)
- 8.) Educación de la sexualidad (Grupo Interdisciplinario)
- 9.) Curso de Herramientas Ofimática
- 10.) Atención Psicosocial en adicciones (Grupo Interdisciplinario)
- 11.) Herramientas de investigación Social (Ecomapa, Genograma, Mapa de Redes etc.)
- 12.) Diplomado en violencia intrafamiliar (Grupo Interdisciplinario)
- 13.) Normatividad sobre manejo de documentos y estándares
- 14.) Validez jurídica de los instrumentos archivistas, ley 527 de 1999
- 15.) Diplomado en Gestión Documental
- 16.) Diplomado en Contratación Estatal
- 17.) Aseguramiento en Salud
- 18.) Salud Pública
- 19.) Normatividad vigente en régimen subsidiado y aseguramiento población venezolana
- 20.) Sindicalismo --- por acuerdo sindical



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

- 21.) Gestión Ambiental y del Riesgo de Desastres
- 22.) Seguridad Social y Salud en el Trabajo
- 23.) Dinámicas para mejorar las relaciones del equipo de trabajo
- 24.) Fomentar el autocuidado y motivación laboral
- 25.) Fortalecimiento de la base familiar
- 26.) Competencias laborales
- 27.) Diplomado sobre las Niff
- 28.) Ley de financiamiento
- 29.) Diplomado sobre normas internacionales de contabilidad
- 30.) Presupuesto público (informes, cierre de vigencia, regalías, vigencias futuras, vigencias expiradas, entre otros temas relacionados)
- 31.) Actualización en el manejo de la herramienta HAS SQL
- 32.) Diplomado en Gestión de Riesgos
- 33.) Diplomado en Asistencia Técnica
- 34.) Curso y actualización en vigilancia
- 35.) Diplomado en Asistencia Administrativo
- 36.) Programa formación de auditores internos en Sistemas de Gestión (15 personas)
- 37.) Curso de Gestión del Riesgo ISO 31000:2018 (Personal en general)
- 38.) Curso de SECOP II (25 Personas)
- 39.) Curso: Técnicas de autoestima, autocontrol y comunicación (Personal en general)



PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

40.) Sistemas de seguridad informática (Políticas de seguridad de la información)

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Para evaluar la gestión del plan institucional de capacitación y desarrollo Individual en la presente vigencia, se tendrá en cuenta el reporte y seguimiento a los siguientes indicadores:

- (Número de capacitaciones ejecutadas/ Número de capacitaciones programadas) X 100.
- (Número de funcionarios asistentes por capacitación / Número de funcionarios convocados por capacitación) X 100.

Presupuesto ejecutado/Presupuesto asignado

7. EJECUCIÓN

Para las capacitaciones con facilitadores internos, el trabajador asignado, trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por la dependencia correspondiente, frente al cronograma y temas a desarrollar, realizándose el respectivo seguimiento.

Para las capacitaciones donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, la Secretaria de Gobierno Municipal, deberá realizar los respectivos estudios previos y ejercerá la respectiva interventoría.

8.) DIVULGACIÓN

El presente plan de capacitación, será socializado a todos los trabajadores de la Alcaldía de La Mesa Cundinamarca, enviado a los correos electrónicos de cada dependencia y se publicará en la página web del Municipio de La Mesa Cundinamarca.

9.) DEBERES DE LOS BENEFICIARIOS DE CAPACITACIÓN

- Cumplir con la asistencia a los programas seleccionados una vez sean autorizados e informados por parte de la Secretaria de Gobierno.



REPÚBLICA DE COLOMBIA
 DEPARTAMENTO DE CUNDINAMARCA
 ALCALDÍA MUNICIPAL DE LA MESA
 NIT 890.680.026-7
 SECRETARÍA DE GOBIERNO





PLAN DE CAPACITACION – PIC -2019 DE LA ALCALDIA LA MESA-CUNDINAMARCA

- Multiplicar al grupo de servidores que lo requieran y/o les sea útil la aplicación de la información obtenida en el programa.
- Remitir a la Secretaría de Gobierno la evaluación de la capacitación recibida una vez finalizada la misma.
- Enviar copia del informe con destino Al Secretario de Gobierno, cuando se trate de comisión de estudios de educación no formal al exterior o interior del país, dentro de los tres (3) u ocho (8) días siguientes a su culminación, respectivamente.

Implementar el plan de capacitación de los trabajadores de la Alcaldía de La Mesa Cundinamarca, para el año 2019, en constancia se firma.


JOHN ERICK TELLEZ IBÁÑEZ
 Alcalde (E)

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Ana Ofelia Correa Hernández	Profesional Universitario (E)	
Revisó	John Erick Tellez Ibanez	Secretario de Gobierno	
En norma y disposiciones legales y/o técnicas vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma del remitente.			

