

SOPÓ
Es Nuestro Tiempo

República de Colombia
Departamento de Cundinamarca
Alcaldía Municipal de Sopó
Despacho Alcalde

RESOLUCIÓN N°

(- 0 0 6 0)

"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2022 EN EL MUNICIPIO DE SOPÓ – CUNDINAMARCA Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

EL ALCALDE MUNICIPAL DE SOPÓ – CUNDINAMARCA

En uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales, en especial las consagradas en el Capítulo I del Título VI de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, y en el numeral 6 del artículo 11 del Decreto 4165 de 2011 y demás normas concordantes, y

CONSIDERANDO

Que Colombia es un Estado social de derecho fundamentado en el respeto a la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Que la Constitución Política de acuerdo al artículo 2º en el que definió qué son fines esenciales del Estado *"servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo. Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares"*.

Que el artículo 209 de la Constitución Política enuncia que: *"La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones"*. Al igual que, *"Las autoridades administrativas deben coordinar sus actuaciones para el adecuado cumplimiento de los fines del Estado"*.

Que el numeral 3º del artículo 315 de la Constitución Política prevé que corresponde al Alcalde: *"Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente; y nombrar y remover a los funcionarios bajo su dependencia y a los gerentes o directores de los establecimientos públicos y las empresas industriales o comerciales de carácter local, de acuerdo con las disposiciones pertinentes"*.

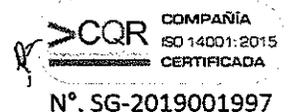
Que el numeral 1º contenido en el literal d) del artículo 91 de la Ley 136 de 1994 modificado por el artículo 29 de la Ley 1551 de 2012, indica dentro de las funciones del Alcalde Municipal *"Dirigir la acción administrativa del municipio; asegurar el cumplimiento de las funciones y de la prestación de los servicios a su cargo; representarlo judicial y extrajudicialmente"*.

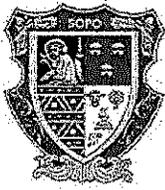
Que el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define la capacitación y establece que: *"Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que*



icontec
N°. SC-CER313325

Alcaldía municipal, carrera 3 No 2-45 Parque principal, Sopó Cundinamarca
Teléfono: 5876644 – Fax. extensión 624
www.sopo-cundinamarca.gov.co
Código postal 251001





SOPÓ
Es Nuestro Tiempo

República de Colombia
Departamento de Cundinamarca
Alcaldía Municipal de Sopó
Despacho Alcalde

RESOLUCIÓN N°

(0060)

tienen como objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

Que el artículo 15 de la Ley 909 del 2004, en su literal e) del numeral 2°, establece que las unidades de personal deben *"diseñar y administrar los programas de formación y capacitación de acuerdo con lo previsto en la ley, y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación"*.

Que el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que: *"1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios (...)"*, en función de lo cual, las Entidades dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, deben formular los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Que el artículo 2 del Decreto Ley 1567 de 1998, crea *"El sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación; dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios"*.

Que el literal c del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece que las entidades deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.

Que el literal c del artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, establece como obligación de las entidades estatales establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.

Que el Decreto 1083 de 2015, refiere en su artículo *"2.2.9.1. Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. - Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública" (...)*.

Que el artículo 2.2.9.2 del Decreto Ley 1083 de 2015, tiene como finalidad que los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Que el numeral 6 del artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Ley 1083 de 2015, estableció que las entidades del Estado de acuerdo al ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Gestión y el Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011 deberán integrar los planes institucionales y estratégicos.

Que el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió el "Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y Profesionalización del Servidor Público" con el cual determina la base de las políticas de capacitación para los servidores y los parámetros para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de las Entidades Públicas.



icontec
N°. SC-CER313325

Alcaldía municipal, carrera 3 No 2-45 Parque principal, Sopó Cundinamarca
Teléfono: 5876644 – Fax. extensión 624
www.sopo-cundinamarca.gov.co
Código postal 251001



N°. SG-2019001997



SOPÓ
Es Nuestro Tiempo

República de Colombia
Departamento de Cundinamarca
Alcaldía Municipal de Sopó
Despacho Alcalde

RESOLUCIÓN N°

(- - 0 0 6 0)

Que para dar cumplimiento a las normas anteriormente expuestas, la Secretaría de Desarrollo Institucional, identificó las necesidades de capacitación para la presente vigencia y elaboró el Plan Institucional de Capacitación.

En mérito de lo expuesto, el Alcalde Municipal de Sopó,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. ADOPTAR El Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2022 para los servidores de la Alcaldía Municipal de Sopó.

PARÁGRAFO. El documento que contiene los lineamientos del Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía Municipal de Sopó, hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTÍCULO SEGUNDO. RECURSOS El Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía Municipal de Sopó se ejecutará con los recursos presupuestales asignados, los recursos físicos y humanos disponibles en la entidad, así como los mecanismos de cooperación interinstitucional de capacitación del Estado.

ARTÍCULO TERCERO. EVALUACIÓN La evaluación del Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía Municipal de Sopó, medirá el impacto de la formación y capacitación a los servidores públicos en la gestión institucional y será el insumo para implementar acciones de mejora en la formulación y ejecución del Plan, realizado por la Secretaría de Desarrollo Institucional.

ARTÍCULO CUARTO. BENEFICIARIOS Serán beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación, todos los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Sopó, independientemente de su modalidad de vinculación.

ARTÍCULO QUINTO. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

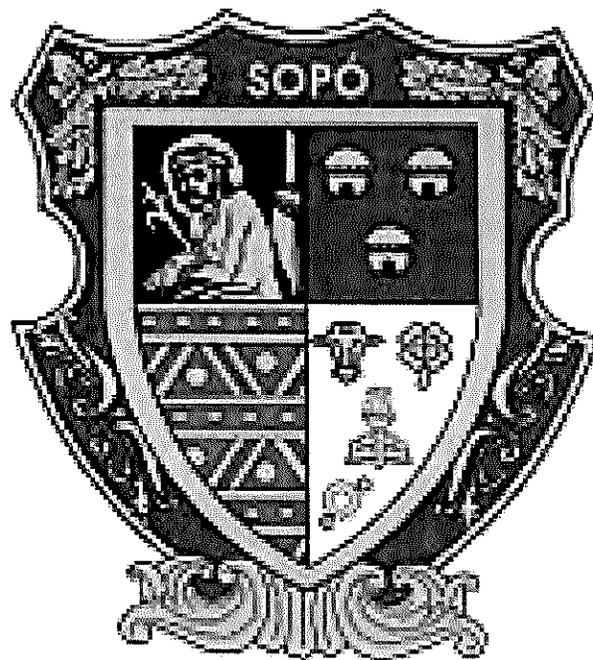
Dada en el municipio de Sopó, Cundinamarca, el 27 ENE 2022


MIGUEL ALEJANDRO RICO SUÁREZ
Alcalde Municipal de Sopó

Aprobó: Dr. Daniel Alejandro Marín Valencia – Jefe Oficina Asesora jurídica y de contratación.
Revisó: Dr. Segundo H. Sanabria Alarcón - Secretario de Desarrollo Institucional.
Revisó: Dr. Oscar J. Peña M. - Asesor Jurídico Externo Secretaría de Desarrollo Institucional.
Revisó: Mayra Alejandra Gallego Martínez – Contratista Secretaría de Desarrollo Institucional
Proyectó: Luis Fernando Caicedo Díaz – Contratista Secretaría de Desarrollo Institucional.

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC
ALCALDIA MUNICIPAL**

**SOPÓ ES NUESTRO TIEMPO
2020-2023**



VIGENCIA 2022

Sopó, Cundinamarca



Alcaldía Municipal, Carrera 3 N° 2-45 Parque Principal, Sopó Cundinamarca
Teléfono: 5876644 – Fax. extensión 624
www.sopo-cundinamarca.gov.co
Código postal 251001



N°. SG-2019001997

INDICE DE CONTENIDOS

Contenido

1.	PRESENTACIÓN DEL PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	3
2.	MARCO CONCEPTUAL	4
3.	MARCO NORMATIVO	6
4.	POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	7
5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	7
5.1	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	7
5.2	LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS	8
5.3	COMPONENTES DE CAPACITACIÓN.....	8
6.	OBJETIVOS DEL PIC	9
6.1	OBJETIVO GENERAL	9
6.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
6.3	POBLACIÓN Y GENERO.....	9
7.	IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION - PIC.....	10
7.1	METODOLOGÍA	10
7.2	CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	11
7.2.1	EJE TEMATICO GOBERNANZA PARA LA PAZ	11
7.2.2	EJE TEMATICO GESTION DEL CONOCIMIENTO	12
7.2.3	EJE TEMATICO CREACION DEL VALOR PUBLICO	12
7.2.4.	OTRAS CAPACITACIONES	13
7.2.5.	PROGRAMAS DE INDUCCIÓN	13
7.2.5.	PROGRAMAS DE REINDUCCIÓN.....	13
7.2.6.	RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	13
7.3	ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2022	14
7.4	PRESUPUESTO	15
7.5	LINEAS DE ACCIÓN	15
7.6	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
7.7	EVALUACIONES E INDICADORES DEL PIC	16

1. PRESENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Las estructuras organizacionales, ya sean públicas, privadas o mixtas, necesitan instrumentos de gestión que se adecúen a la competitividad y puedan garantizar la satisfacción de las necesidades de sus usuarios externos o internos.

El Estado Colombiano, conforme a las nuevas corrientes gerenciales y administrativas, ha entendido que la función pública debe estar orientada a conseguir resultados exitosos en los planes y programas del gobierno en el orden nacional, regional y local, y que éstos dependen en última instancia de la capacidad de compromiso y vocación de servicio de los servidores públicos que ejercen su labor a lo largo de la geografía nacional y que son en últimas quienes cumplen con sus funciones y hacen posible el cumplimiento de estos planes y programas.

Esto genera un compromiso institucional con la ciudadanía, y la capacitación de los servidores públicos se convierte en la herramienta para alcanzar el mejoramiento continuo en las competencias, habilidades y destrezas que se reflejan en un cambio positivo en la percepción de la Administración Pública y el cumplimiento de los fines del Estado.

El Departamento Administrativo de la Función Pública, señala que la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado ocupa un sitio preferencial en los procesos de la gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

Para el servidor, debe contribuir en su proceso de personalización y en satisfacer sus necesidades de saber, aptitudes, conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias necesarias, que le permita proyectarse positivamente en los entornos laborales y personales en los que actúe.

Para la Alcaldía Municipal de Sopó, la legitimidad de su gestión debe realizarse con los atributos de calidad requerido por los usuarios y los procesos y esto será posible si cuenta con servidores capacitados y competentes respondan satisfactoriamente a las necesidades de los ciudadanos.

2. MARCO CONCEPTUAL

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

Ser. Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política, es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática solo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.

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

Hacer. Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto. A continuación, se presenta algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación –PIC.

Plan Institucional de Capacitación. De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Aprendizaje de la Función pública, "(...) es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública".

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



iconotec
N°. SC-CER313325

Alcaldía Municipal, Carrera 3 N° 2-45 Parque Principal, Sopó Cundinamarca
Teléfono: 5876644 – Fax. extensión 624
www.sopocundinamarca.gov.co
Código postal 251001



COMPAÑÍA
ISO 14001: 2015
CERTIFICADA
N°. SG-2019001997

fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”

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

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

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

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

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

Competencias Laborales: “Como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP)

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

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto "educación" para el territorio nacional.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 489 de 1998 establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de mayo de 2019.
- Ley 909 de 2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 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 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la 7 Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027
- Decreto Ley 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública-Esap 2017)
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo, tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos,

ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.

- Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Aprendizaje (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.
- Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

4. POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION- (PIC)

La Alcaldía Municipal de Sopó, en cumplimiento de los lineamientos de la administración pública, en especial los de gestión del talento humano, formula el Plan Institucional de Capacitación para los empleados de la entidad que pretende desarrollar en cada uno de los servidores vinculados a la entidad, competencias funcionales y comportamentales, necesarias para que cada funcionario contribuya con un valor agregado en sus actividades, y que los productos de la Administración Municipal se realicen con los atributos de calidad requerido por los usuarios; y los procesos contribuyan al mejoramiento de la calidad en la prestación del servicio a la población Soposeña.

Con el fin de atender las necesidades de capacitación, la Secretaría de Desarrollo Institucional en cumplimiento de sus funciones de gestión del talento humano tiene el deber de cumplir con las políticas en materia de capacitación, y para ello, tendrá como derrotero los principios de la capacitación, la Guía del Plan Nacional de Capacitación del Departamento de la Función Pública y el Modelo Integrado de Gestión Pública.

El PIC, tendrá como marco de referencia los principios rectores de la capacitación en el sector público: complementariedad, integridad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, énfasis en la práctica y continuidad.

La formulación del PIC es anual, en concordancia con los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional en el Plan Nacional de Formación y Capacitación y las normas que regulan la materia.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

La Dimensión territorial y Nacional en la política de Formación y Capacitación.

Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.

Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público.
Enfoque de la formación basada en competencias.

Los lineamientos pedagógicos para el desarrollo de la formación y capacitación de los empleados públicos se determinan en el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo.

5.2 LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

La Educación Basada en Problemas. Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

Aprendizaje en Equipo. los empleados dirigen autónomamente su aprendizaje atendiendo en forma integral las dimensiones del ser, el hacer y el saber, es decir, deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas), quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

5.3 COMPONENTES DE CAPACITACIÓN

Gobierno Abierto: Basado en la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación, para fortalecer la democracia, la legitimidad de la acción pública y el bienestar colectivo.

Aprendizaje Organizacional: Basado en los procesos internos de las entidades, de conocimiento público de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Formación: En el contexto de la capacitación, está orientada a fortalecer la ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación: Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura, a la educación se accede en las modalidades que se presentan a continuación, la cuales se encuentran definidas en la Ley 30 de 1992.

Educación Formal

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano

Educación informal

Programas de aprendizaje: Hace referencia al conjunto de procesos estructurados que tiene como propósito la ampliación o generación de conocimientos, desarrollo de habilidades, valores y actitudes que permiten a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017), en estos programas se encuentran:

Capacitación
Entrenamiento en el puesto de trabajo
Entrenamiento
Inducción y Re inducción

6. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE PRENDIZAJE- (PIC)

6.1 OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento del desarrollo integral de los servidores públicos, con el fortalecimiento de las competencias académicas, funcionales y comportamentales, que se reflejan en el nivel de eficiencia y eficacia la Alcaldía Municipal.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Propender el desarrollo del capital humano al servicio de la Alcaldía Municipal, y afianzar las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la entidad.

Mejorar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados de la entidad mediante las acciones de formación y capacitación para incrementar la efectividad en sus prácticas laborales.

Propiciar la autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción en los funcionarios de la Administración Municipal de Sopó.

Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado, en la entidad y sus funciones en el puesto de trabajo asignado.

Iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma a través del programa de inducción

6.3 POBLACIÓN Y GÉNERO

El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los servidores públicos de la planta de personal de la Alcaldía Municipal de Sopó, distribuido así según decreto 060 del 2021:

Tipo de cargo y nivel	Provistos	Mujeres		hombres	
		Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
DIRECTIVO	26	9	35%	17	65%
ASESOR	2	1	50%	1	50%
PROFESIONAL	32	21	66%	11	34%
TÉCNICO	13	5	38%	8	62%
ASISTENCIAL	49	25	51%	24	49%
Total general	122	61		61	

7. IDENTIFICACIÓN DE LAS NECESIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN –(PIC)

La Alcaldía Municipal de Sopó, mediante un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO) a través de una encuesta institucional que se aplicará a los empleados de la entidad a los jefes de las áreas de trabajo, una encuesta que le permitirá a la entidad identificar las debilidades de conocimientos, habilidades y aptitudes de los servidores públicos.

Este instrumento permitirá identificar las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño de su cargo, además el DNAO contemplará el análisis de las posibles causas que originan esas diferencias.

- Consolidación de las necesidades de capacitación por dependencia
- tabulación de las necesidades que fueron solicitadas junto con el porcentaje de participación
- Capacitaciones requeridas por Ley

7.1 METODOLOGÍA

La capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continúa con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo. Para su formulación se desarrollará las siguientes fases

- Aplicación y tabulación y análisis de la encuesta de la detección de necesidades de capacitación diligenciada por los funcionarios de las diferentes dependencias de la administración Municipal de Sopó (**Anexo Numero 1 y 2**)
- Priorización de las Necesidades de la capacitación de acuerdo con el peso obtenido en la tabulación
- Formulación de las capacitaciones
- Cronograma de cumplimiento (**Anexo numero 3**)

7.2 CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-(PIC)

El Plan Institucional de Capacitación, esta formulado conforme a la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017 - 2027, surge con el firme propósito de fortalecer la gestión pública colombiana, en este documento se definen tres ejes:

Gobernanza para la paz, está asociada con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira entorno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.

Gestión del conocimiento en las entidades públicas, propende por el diseño de procesos enfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

Creación del valor público, propende por el diseño de procesos de capacitación aplicados a la creación de valor, enfocados especialmente en el comportamiento y capacidades de las personas, vocación de Servicio Público.

7.2.1 EJE TEMATICO GOBERNANZA PARA LA PAZ

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS
GOBERNANZA PARA LA PAZ Desarrollar habilidades comunicativas y de relacionamiento, promoviendo la creatividad, la convivencia y la ética y transparencia en la gestión pública.	SER HACER SABER	• Mecanismos Resolución de conflictos
		• Acciones de inclusión
		• Promoción en salud mental
		• Gestión preventiva de conflictos de interés
		• Sanidad Interior
		• Proyecto de vida
		• Formación de valores

- PQRS
-

7.2.2 EJE TEMATICO GESTION DEL CONOCIMIENTO

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS
<p>GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO</p> <p>Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento.</p>	<p>SER HACER SABER</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Secop II • Inducción y Re Inducción • Competencias Laborales • Netiqueta • Manejo de plataformas de video conferencia • Objetivos estratégicos • Plan de desarrollo • Expresión no verbal • Gestión Financiera • Seguridad de la información • Roles y responsabilidades frente al SG-SST <ul style="list-style-type: none"> • Identidad y Valores • .Fotografía

7.2.3 EJE TEMATICO CREACION DEL VALOR PÚBLICO

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS
<p>CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO</p> <p>Garantizar un servicio al ciudadano de calidad, a través del desarrollo de habilidades de liderazgo, siendo proactivos y teniendo comunicación asertiva con el fin de satisfacer de manera oportuna las demandas de la sociedad.</p>	<p>SER HACER SABER</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gerencia publica integral • Organización Territorial • Sistema gestión de calidad • Jurídica y contratación • Jurídica y contratación • Participación Ciudadana

• Instrumentos Archivísticos
• Desvinculación asistida
• Política de Integridad

7.2.4. OTRAS CAPACITACIONES

Conjunto coherente de acciones de capacitación y formación durante el periodo de tiempo a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales, el fortalecimiento de la capacidad laboral de los elementos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y las metas institucionales establecidas en la entidad pública.

7.2.5. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN

El programa de inducción está encaminado a iniciar al empleado de la administración municipal, en su integración a la cultura organizacional y a familiarizarlo con los valores, la misión, la visión, los objetivos institucionales, el servicio público, la organización y las funciones del Estado y las funciones de su dependencia, a cargo de la Secretaría de Desarrollo Institucional en cumplimiento de las funciones de gestión del talento humano.

Para lograr los mejores resultados se implementarán estrategias primeramente virtuales en lo que se refiere a la inducción institucional y del servicio público, en lo que respecta al desempeño funcional propio del empleo, se realizará de manera presencial, a cargo del superior inmediato y con el acompañamiento de la Secretaría de Desarrollo Institucional.

7.2.5. PROGRAMAS DE REINDUCCIÓN

Está dirigido a todos los servidores vinculados a la planta de personal y su periodicidad está dada por los cambios que se produzcan en materia normativa y del plan de acción, como consecuencia de los cambios en las políticas institucionales lideradas desde las entidades del Orden Nacional, acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones; de la estructura y los cambios en las funciones de las dependencias y en su puesto de trabajo.

7.2.6. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

La Red Institucional de Capacitaciones es la ofrecida por otras instituciones públicas en el marco de sus programas como:

- Escuela superior de Administración Pública ESAP
- Ministerio de las Tics-Gobierno en Línea
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA



icontec
N°. SC-CER313325

Alcaldía Municipal, Carrera 3 N° 2-45 Parque Principal, Sopó Cundinamarca
Teléfono: 5876644 – Fax. extensión 624
www.sopo-cundinamarca.gov.co
Código postal 251001



COMPañIA
ISO 14001: 2015
CERTIFICADA

N°. SG-2019001997

- Departamento Nacional de Planeación DNP
- Superintendencia de industria y comercio
- Archivo General de la Nación AGN
- Departamento Administración de la función DAFP

7.3 ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION –(PIC)2022

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Secretaría de Desarrollo Institucional se encargará de su socialización a los servidores públicos de la Alcaldía Municipal, a través de los medios virtuales y demás canales de comunicación con que cuenta la Entidad.

Las actividades inmersas en el PIC se implementarán mediante charlas, cursos, talleres, entre otros, dictados con talleristas internos y externos.

Cuando se trate de capacitación con facilitadores internos, la Secretaría de Desarrollo Institucional trabajará con el servidor responsable de la capacitación asignado por el área, quien servirá de enlace con el fin de realizar el seguimiento, correspondiente.

Cuando la actividad sea implementada por personal externo, estará avalado mediante un contrato o convenio con el aliado estratégico. El supervisor del contrato o convenio, dentro de sus funciones coordinará lo necesario para la realización de la charla, taller, conferencia o curso.

La socialización y realización de las inscripciones a las actividades, serán enviadas con el acompañamiento y coordinación de la Oficina Asesora de Comunicaciones y se emplearán los diferentes canales de comunicación que tiene la Entidad, donde los interesados deberán manifestar su interés en participar.

De otra parte, para cumplir con lo propuesto en el plan anual se requiere una orientación con unas directrices básicas:

- Obligatoria de asistencia a los programas de formación, capacitación y bienestar laboral.
- Participación en programas técnico-académicos, relacionados con las funciones del cargo.
- Cumplimiento de la intensidad horaria establecida para cada programa de información.
- Aplicación y transferencia del conocimiento en el desempeño de sus funciones o responsabilidades.
- Seguimiento y verificación de la transferencia del conocimiento.
- Participación activa en las evaluaciones de los programas de formación, capacitación, bienestar laboral, estímulos e incentivos.
- Programas de formación con aplicaciones prácticas.
- Se harán convocatorias para capacitaciones, previas a las fechas asignadas en el cronograma.
- Debe existir un registro de inscripción y asistencia a los programas de capacitación.



icontec
N°. SC-CER313325

Alcaldía Municipal, Carrera 3 N° 2-45 Parque Principal, Sopó Cundinamarca
Teléfono: 5876644 – Fax. extensión 624
www.sopo-cundinamarca.gov.co
Código postal 251001



COMPAÑÍA
ISO 14001:2015
CERTIFICADA

N°. SG-2019001997

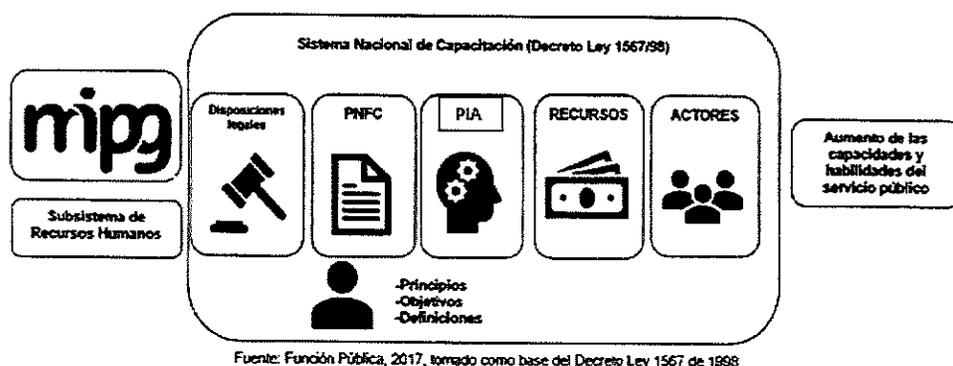
- Control de justificación de ausencias.
- Puntualidad en las actividades programadas.
- Medición de impacto de cada programa de capacitación.

7.4 PRESUPUESTO

Los programas de capacitación, que se establezcan mediante el presente plan están sujetos a disponibilidad presupuestal.

7.5 LINEAS DE ACCIÓN

El modelo integrado de planeación principalmente se enfoca en el Talento Humano de la Administración, el cual busca que se entreguen los resultados que atiendan y resuelvan las necesidades enfocados en el marco de los valores públicos logrando el éxito del cumplimiento de los objetivos propuestos y generando un aumento de las capacidades y habilidades del servidor público.



7.6 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-(PIC)

Para evaluar el impacto y la transferencia de las actividades programadas dentro del PIC se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad, con el fin de valorar la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones problemas detectadas y en el desempeño institucional.

Adicionalmente, se establece que frente a todos los programas de capacitación se llevará a cabo una evaluación, del material del programa, y la asimilación y aplicación de contenidos por parte de los participantes, de igual manera cada participante deberá remitir a la Secretaría de desarrollo institucional las evidencias en el logro de los objetivos de la capacitación.

Las evidencias serán tomadas como base para los futuros programas de capacitación.

7.7 INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – (PIC)

Los indicadores que se trabajaran son los siguientes

- Cumplimiento del PIC 2022
- Participación de los funcionarios en las capacitaciones programadas (Según el registro de asistencia Interno **Anexo numero 4**)
- Evaluación de la capacitación el cual se aplicará de manera porcentual entre el 40 y 70 % de los participantes (**Anexo Numero 5**)

Anexo 1

ENCUESTA NECESIDADES DE CAPACITACIONES PIC 2022 ALCALDÍA MUNICIPAL DE SOPÓ

Con el propósito de mejorar permanente en los procesos de capacitación ofertados para los servidores públicos de la administración Municipal de Sopó, presentamos esta encuesta de necesidades de capacitación que tiene como objetivo identificar los interés en temáticas relacionadas con el desempeño de sus funciones, para planear la estructura de las capacitaciones 2022. Este instrumento permitirá a través de un proceso investigativo, recabar información pertinente para ajustar los procesos de formación dirigidos a los servidores de la administración.

A continuación, se presenta una encuesta que debe ser diligenciada en su totalidad, recordando que toda la información compilada será tratada de manera confidencial, preservando la identidad de los participantes y siguiendo los protocolos de tratamiento de datos que para tal efecto ha establecido la Alcaldía Municipal.

Al diligenciar este formulario el funcionario indica que conoce y acepta los términos de la encuesta, autorizando su uso para fines académicos y para uso como referente en los procesos de planeación para las capacitaciones.

*Obligatorio

1. Correo *

DATOS DE IDENTIFICACIÓN

2. NOMBRE Y APELLIDOS *

3. FECHA *

Ejemplo: 7 de enero del 2019

4. **GÉNERO ***

Marca solo un óvalo.

Femenino

Masculino

Otro: _____

5. **TIEMPO DE VINCULACIÓN A LA ENTIDAD (AÑOS) ***

Marca solo un óvalo.

Menor de 1 año de

1 año a 5 años

de 6 a 10 años

más de 10 años

Otro: _____

A continuación, encontrará una serie de cuestiones relacionadas con su interés en distintos temas. Por favor responda cada pregunta teniendo en cuenta la siguiente escala valorativa:

**SOBRE LA
OFERTA DE
CAPACITACIÓN**

1. Muy interesado
2. Interesado
3. Indiferente
4. Poco interesado
5. Nada interesado

6. CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO *

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy interesado	Interesado	Indiferente	Poco interesado	Nada interesado
La organización territorial	<input type="radio"/>				
Régimen Municipal	<input type="radio"/>				
participación Ciudadana	<input type="radio"/>				
Gerencia Pública	<input type="radio"/>				
Código de Integridad	<input type="radio"/>				
Clima laboral	<input type="radio"/>				
Trabajo en equipo y liderazgo	<input type="radio"/>				
Desvinculación laboral asistida	<input type="radio"/>				
Planeación institucional	<input type="radio"/>				

7. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO *

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy interesado	Interesado	Indiferente	Poco interesado	Nada interesado
Habilidades blandas (pro actividad,, comunicación asertiva, ética)	<input type="radio"/>				
Contratación pública	<input type="radio"/>				
Uso de SECOP IIII	<input type="radio"/>				
Formulación y evaluación de proyectos	<input type="radio"/>				
Procesos de auditoria	<input type="radio"/>				
Competencias laborales (específicas del cargo, servicio al cliente, análisis de datos, organización)	<input type="radio"/>				
Tecnología de la información	<input type="radio"/>				
Gestión financiera (personal -- empresarial)	<input type="radio"/>				
Seguridad y privacidad de la información	<input type="radio"/>				
Temas relacionados con la presentación de pruebas CNSC	<input type="radio"/>				

8. GOBERNANZA PARA LA PAZ *

Marca solo un óvalo por fila.

	Muy interesado	Interesado	Indiferente	Poco interesado	Nada interesado
Resolución de conflictos	<input type="radio"/>				
Paz y territorio	<input type="radio"/>				
Convivencia y seguridad	<input type="radio"/>				
Liderazgo y gestión depaz	<input type="radio"/>				
Mediación familiar	<input type="radio"/>				
Sistema de peticiones quejas y reclamos	<input type="radio"/>				
Gestión preventiva de conflictos de interés	<input type="radio"/>				
Integridad	<input type="radio"/>				

9. Para finalizar, nos gustaría profundizar en algunos aspectos que permitirán planear próximas capacitaciones. En virtud de su trabajo, ¿Qué temáticas potenciales sugiere para futuras capacitaciones? *

.....

SOLO PARA SECRETARIOS Y DIRECTORES

10. Según las necesidades de la dependencia a su cargo , que temas cree usted que se deben incluir en el plan institucional de capacitaciones 2022, para fortalecer el cumplimiento de las funciones que desarrolla el personal a su cargo.

11. Desde su secretaria en que temas puede brindar capacitación o charlas dirigidas a los funcionarios de la administración Municipal con el fin de fortalecer y afianzar conocimientos

A continuación, encontrará una serie de preguntas relacionadas la modalidad y el tipo de capacitación que más se ajusta a su preferencia.

Se ofrecen tres modalidades:

MODALIDADES

1. Presencial. La interacción docente-estudiante se realiza en un escenario sin mediación tecnológica, cara a cara. La capacitación se realiza en un espacio físico concreto, establecido por la Alcaldía Municipal.

2. Virtual sincrónico - Meet. Se realiza a través de encuentros sincrónicos en los que estudiante y docente interactúan por medio de un recurso

12. Qué tipo de modalidad te gustaría *

Marca solo un óvalo.

- Presencial
- Virtual
- Virtual-presencial

13. Día de la semana que prefiere recibir las capacitaciones (de acuerdo a los resultados de esta pregunta serán programadas de manera general)

Marca solo un óvalo.

- Lunes
- Martes
- miércoles
- Jueves
- Viernes

14. El horario te gustaría recibir las capacitaciones (de acuerdo a los resultados de esta pregunta serán programadas de manera general) *

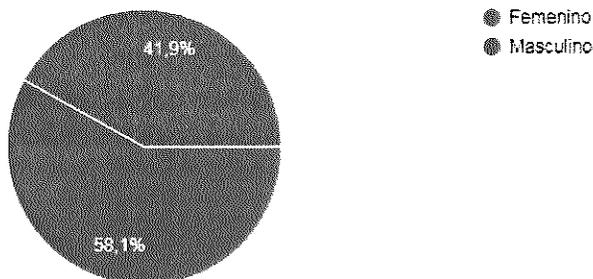
Marca solo un óvalo.

- En la mañana
- En la tarde

Anexo 2 RESULTADOS ENCUESTAS DE CAPACITACIONES 2022 ALCALDIA DE SOPÓ

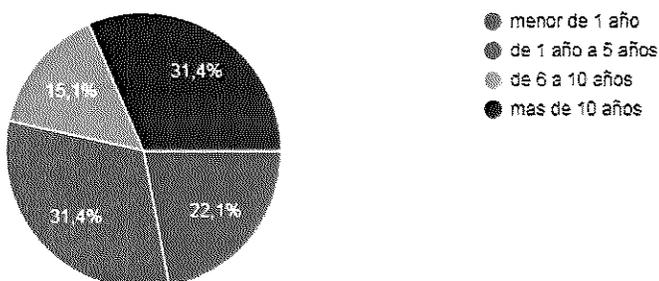
GÉNERO

86 respuestas



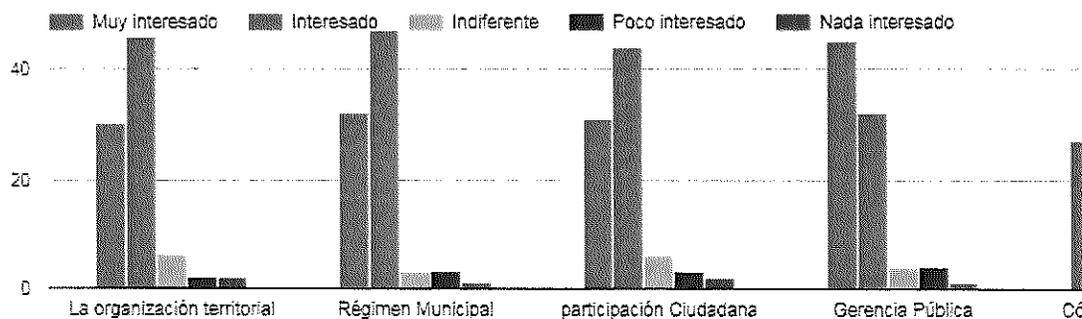
TIEMPO DE VINCULACIÓN A LA ENTIDAD (AÑOS)

86 respuestas



SOBRE LA OFERTA DE CAPACITACION

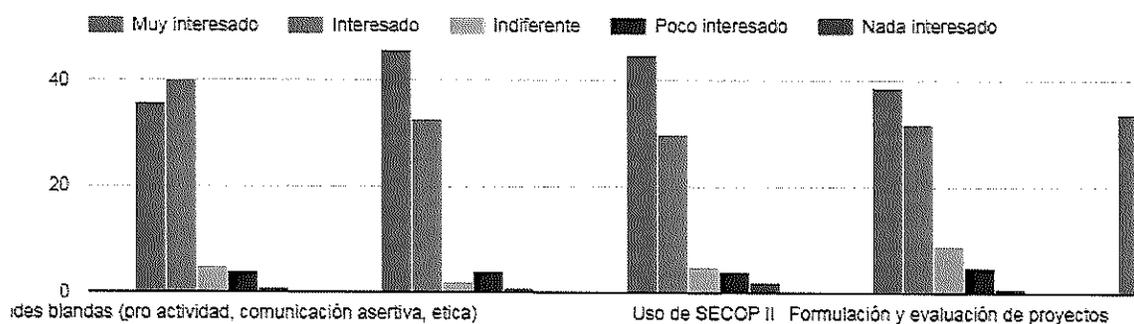
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO



CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

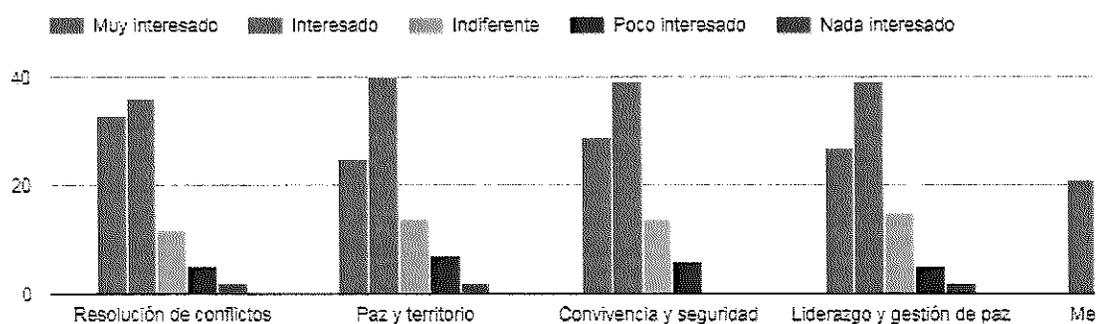
pregunta	Muy interesado	Interesado	Indiferente	Poco interesado	Nada interesado
La organización territorial	35,29%	54,12%	7,06%	2,35%	2,33%
Régimen Municipal	37,21%	54,65%	3,49%	1,16%	1,16%
participación Ciudadana	36,05%	51,16%	6,98%	3,49%	1,16%
Gerencia Pública	52,33%	37,21%	4,65%	4,65%	2,33%
Código de Integridad	31,40%	54,65%	9,30%	2,33%	2,33%
Clima laboral	44,19%	44,19%	5,81%	3,49%	2,33%
Trabajo en equipo y liderazgo	46,51%	45,35%	4,65%	3,49%	1,16%
desvinculación laboral asistida	22,09%	47,67%	13,95%	12,79%	3,49%
Planeación institucional	40,70%	46,51%	8,14%	3,49%	1,16%

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO



pregunta	Muy interesado	Interesado	Indiferente	Poco interesado	Nada interesado
Habilidades blandas (pro actividad, comunicación asertiva, ética)	41,86%	46,51%	5,81%	4,65%	1,16%
Contratación pública	53,49%	39,53%	2,33%	5,81%	2,33%
Uso de SECOP II	52,33%	34,88%	2,33%	5,81%	1,16%
Formulación y evaluación de proyectos	45,35%	34,88%	6,98%	5,81%	2,33%
Procesos de auditoría	39,53%	43,02%	13,95%	4,65%	1,16%
Competencias laborales(específicas del cargo,servicio al cliente,Análisis de datos,organización,)	50,00%	37,21%	10,47%	4,65%	0,00%
Tecnología de la información	45,35%	46,51%	6,98%	3,49%	0,00%
Gestión financiera (personal - empresarial)	32,56%	50,00%	11,63%	6,98%	1,16%
Seguridad y privacidad de la información	34,88%	58,14%	9,30%	4,65%	0,00%
Temas relacionados con la presentación de pruebas CNSC	47,67%	3,721%	9,30%	2,33%	0,00%

GOBERNANZA PARA LA PAZ



PREGUNTA	Muy interesado	Interesado	Indiferente	Poco interesado	Nada interesado
Resolución de conflictos	37,21%	41,86%	13,95%	5,81%	2,33%
Paz y territorio	29,07%	46,51%	16,28%	8,14%	0,00%
Convivencia y seguridad	33,72%	45,35%	16,28%	6,98%	0,00%
Liderazgo y gestión de paz	31,40%	50,00%	17,44%	5,81%	2,33%
Mediación familiar	24,42%	50,00%	19,77%	6,98%	1,16%
Sistema de peticiones quejas y reclamos	25,58%	55,81%	16,28%	4,65%	0,00%
Gestión preventiva de conflictos de interes	29,07%	50,00%	16,28%	5,81%	0,00%
Integridad ,Transparencia, lucha Anticorrupción	40,70%	43,02%	11,63%	3,49%	0,00%

Para finalizar, nos gustaría profundizar en algunos aspectos que permitirán planear próximas capacitaciones. En virtud de su trabajo, ¿Qué temáticas potenciales sugiere para futuras capacitaciones?

88 respuestas

N/A

Ninguna

NA

DERECHO ADMINISTRATIVO - POLÍTICAS PÚBLICAS - ORDENAMIENTO TERRITORIAL

temas relacionados con la ciencia tecnología e innovación y temas de sistemas

comunicación asertiva

idiomas

Sobre el mantenimiento de equipos y areas de manera efectiva. (Inducción)

Temas relacionados con la presentación de pruebas CNSC

SOLO PARA SECRETARIOS Y DIRECTORES

Según las necesidades de la dependencia a su cargo , que temas cree usted que se deben incluir en el plan institucional de capacitaciones 2022, para fortalecer el cumplimiento de las funciones que desarrolla el personal a su cargo.

30 respuestas

n/A

si

no aplica

Construcción de tejido social

Capacitaciones de acuerdo al cargo

FORMULACIÓN DE PROYECTOS Y MANEJO DE LA PLATAFORMA DE LA METODOLOGIA MGA

Tratamiento de riesgos de gestión y corrupción.

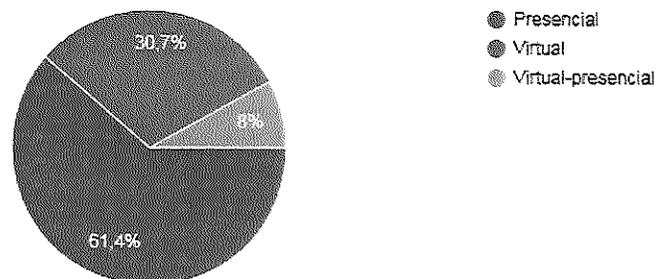
Herramientas de ofimática

Código de policía

MODALIDADES

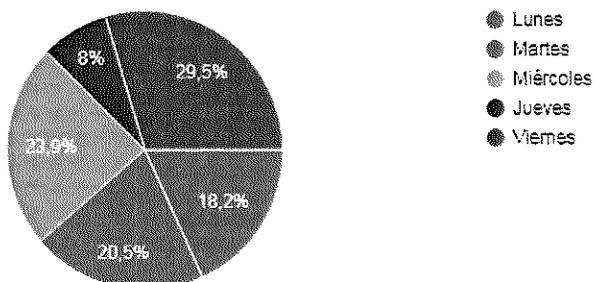
Que tipo de modalidad te gustaria

88 respuestas



Día de la semana que prefiere recibir las capacitaciones (de acuerdo a los resultados de esta pregunta serán programadas de manera general)

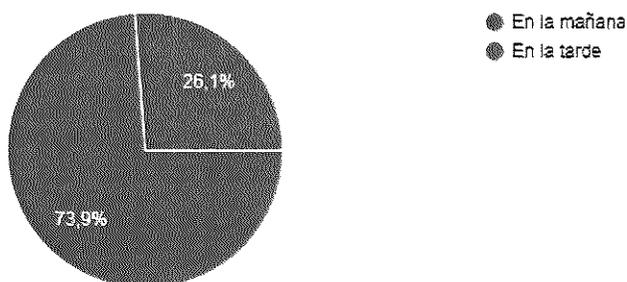
88 respuestas



El horario te gustaría recibir las capacitaciones (de acuerdo a los resultados de esta pregunta serán programadas de manera general)



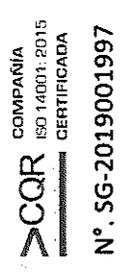
88 respuestas



Anexo 3

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL DE APRENDIZAJE 2022 ALCALDIA MUNICIPAL DE SOPÓ

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICEMBRE
CAPACITACION - CHARLAS													
GOBERNANZA PARA	• Mecanismos Resolución de conflictos												
	• Acciones de inclusión												
	• Promoción en salud mental												
	• Gestión preventiva de conflictos de interés												
	• Sanidad Interior												
	• Proyecto de vida												
	• Formación de valores												
	• PQRS												
	• Secop II												
	• Inducción y Re-Inducción												
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	• Competencias Laborales												
	• Netiqueta												
	• Manejo de plataformas de video conferencia												
	• Objetivos estratégicos												
	• Plan de desarrollo												
	• Expresión no verbal												
	• Gestión Financiera												
	• Seguridad de la Información												
	• Roles y responsabilidades frente al SG-SST												
	• Identidad y Valores												
CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	• Fotografía												
	• Gerencia pública integral												
	• Política de integridad												
	• Organización Territorial												
	• Sistema gestión de calidad												
	• Jurídica y contratación												
	• Jurídica y contratación												
	• Participación Ciudadana												
	• Instrumentos Archivísticos												
	• Desvinculación asistida												



Alcaldía Municipal, Carrera 3 N° 2-45 Parque Principal, Sopó Cundinamarca
 Teléfono: 5876644 – Fax: extensión 624
www.sopo-cundinamarca.gov.co
 Código postal 251001



Anexo 4



República de Colombia
 Departamento de Cundinamarca
 Alcaldía Municipal de Sopo
 Documento Controlado
 Versión: 07
 Vigencia: 11-12-2011

REGISTRO DE ASISTENCIA INTERNO

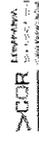
ÍTEM	Temario		DEPENDENCIA	CORREO ELECTRÓNICO	N° TELÉFONO	FIRMA
	Nombre/Dependencia Responsable	NOMBRE				
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						

Los datos suministrados por el usuario serán tratados con absoluta confidencialidad y se utilizarán exclusivamente para lo que fueron solicitados.
 Ley 1581 de 2012 "Protección de datos y Resolución 2357 del 2019".

Código postal 251001



iconotec
 N° SC-CER13325



ACOR
 N° SG-2019001997



iconotec
 N° SC-CER313325



COMPANIA
 ISO 14001:2015
 CERTIFICADA

N° SG-2019001997

Alcaldía Municipal, Carrera 3 N° 2-45 Parque Principal, Sopo Cundinamarca
 Teléfono: 5876644 – Fax: extensión 624

www.sopo-cundinamarca.gov.co
 Código postal 251001

Anexo 5



República de Colombia
Departamento de Cundinamarca
Alcaldía Municipal de Sopó
Documento Controlado
Versión: 03
Vigencia: 28-05-2020

EVALUACION DE CAPACITACION						
ACTIVIDAD DE CAPACITACION			FECHA EVALUACION			
			Día	Mes		
			Año			
LUGAR			Duración			
Su opinión es muy importante para nosotros. Por favor ayúdenos suministrándonos su retroalimentación sobre esta actividad. Le agradecemos diligenciar el siguiente formulario de la manera más objetiva posible, calificando cada una de las variables de acuerdo con su percepción, teniendo en cuenta la siguiente escala:						
E	EXCELENTE	Se superaron mis expectativas				
B	BUENO	Se cumplieron mis expectativas				
R	REGULAR	Se cumplieron parcialmente mis expectativas				
M	MALO	No se cumplieron mis expectativas				
EVALUACION POR PARTE DEL FUNCIONARIO- EFICACIA - EFICIENCIA						
CALIDAD DE LOS CONTENIDOS			E	B	R	M
1	El cumplimiento de los contenidos propuestos					
2	El aporte de nuevos conceptos y/o técnicas presentados					
3	La profundidad en los contenidos					
4	El orden en la presentación de los contenidos					
APLICABILIDAD			E	B	R	M
1	El contenido del curso en relación con mi trabajo actual.					
2	La aplicabilidad inmediata del conocimiento adquirido					
3	El fortalecimiento de mis competencias para el desempeño de mi gestión					
CALIDAD DE LA LOGÍSTICA - Virtualidad			E	B	R	M
1	La comodidad del salón - facilidad de comunicación y/o acceso virtual					
2	La iluminación y el ambiente del salón - Audio e imagen claras					
3	El material suministrado - material compartido por el grupo de WhatsApp de capacitación					
CALIDAD ADMINISTRATIVA			E	B	R	M
1	La oportunidad en la convocatoria y comunicación de la información relativa a la capacitación					
2	La solución de problemas o contingencias, presentadas durante esta capacitación					
3	El respaldo de su jefe para asistir a esta capacitación					
Nombre: _____						
Firma: _____						