



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

### TABLA DE CONTENIDO

#### INTRODUCCION

#### 1. DIAGNOSTICO DE LA CAPACITACION

##### COMPONENTE ESTRATEGICO

#### 2. VISION

#### 3. OBJETIVO GENERAL

##### 3.1 Objetivos específicos

#### 4. Análisis normativo

#### 5. Desarrollo de la capacitación en el sector público

##### 5.1 Qué se debe aprender para mejorar el desempeño de los servidores públicos

##### 5.2 El aprendizaje organizacional

#### 6. Priorización temática, estructura y propósito

##### 6.1 Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación

##### 6.2 Eje 2: Creación del valor publico

##### 6.3 Eje 3: Transformación digital

##### 6.4 Eje 4: Probidad y ética de lo publico

#### 7. Formación de directivos públicos

##### 7.1 Programa de Alta Gerencia del Estado

##### 7.2 Programa de desarrollo de capacitaciones para el liderazgo en el sector público

#### 8. Temas de las capacitaciones – PIC 2022

#### 9. Deberes de los trabajadores beneficiados con capacitaciones

#### 10. Bibliografía



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

### INTRODUCCION

La Alcaldía de La Mesa, Cundinamarca, a través de la Secretaria de Gobierno, y 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 2022.

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- 2022 de La Alcaldía del Municipio de La Mesa Cundinamarca, propenderá por preparar a los servidores públicos para optimizar los procesos y el 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 confianza y excelentes resultados que repercutirán en imagen Institucional.

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.

El Plan Institucional de Capacitación- PIC- 2022 de La Alcaldía del Municipio de La Mesa Cundinamarca, se realizará en la modalidad presencial o virtual de acuerdo al comportamiento de la pandemia Covid -19 y sus variantes, y teniendo en cuenta los lineamientos del Gobierno Nacional, Departamental y Municipal, para el manejo de aislamientos con respecto al covid-19.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

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.

### 1. DIAGNOSTICO DE LA CAPACITACION-COMPONENTE ESTRATEGICO

Para conocer las necesidades del PIC 2021, de la Alcaldía de La Mesa Cundinamarca, se envió comunicación a través de los correos electrónicos institucionales a los líderes de área y servidores públicos de la Entidad, con el fin de generar expectativa y motivación a los servidores públicos para la participación en la construcción colectiva del PIC, facilitar 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.

Con base en la información recibida, se evidenció el interés de los servidores por recibir capacitaciones en los siguientes temas:

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC-2022

TEMAS
1. Diplomado en Gestión cultural y/o industrias creativas.
2. Maestría en administración educativa
3. Ofimática
4. Gestión Documental
5. Diplomado auditoría interna
6. Contratación Secop II, proceso pre, contractual y post contractual
7. Atención integral a adultos mayores. Resolución 024 de 2017
8. Diplomado Auditoría y Control Interno
9. Especialización Gestión Pública
10. MIPG
11. Fortalecimiento del trabajo en equipo
12. Planeación y organización laboral
13. habilidades para desarrollar OWNERSHIP



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

14. Gestión ambiental y cambio climático-Gestión de Riesgo e impacto ambiental
15. Curso de alturas
16. Atención al usuario
17. Escritura y Redacción
18. Actualización Derecho Policivo
19. Especialización Derecho Urbano
20. Liderazgo, Innovación y Creatividad
21. Inseminación y transferencia de embriones
22. Mecánica Básica, señales y medidas de tránsito
23. Actualización en producción Agropecuaria (Bovino, Porcino y Caprino)
24. Especialización en derecho laboral
25. Transparencia en la gestión pública y servicio al ciudadano
26. Emprendimiento e innovación
27. Sindicalismo --- por acuerdo sindical
28. Seguridad Social y Salud en el Trabajo
29. Código de integridad y manejo de conflicto de intereses
30. Normas Internacionales de Contabilidad

## 2. VISION

La visión de la Alcaldía de La Mesa, Cundinamarca es contar con una entidad generadora de cultura del servicio y de confianza de la ciudadanía en la institucionalidad, gracias a la formación y capacitación recibida por los servidores públicos para el fortalecimiento de sus competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitirá brindar un excelente servicio.

**3.OBJETIVO GENERAL:** Fortalecer las competencias, conocimientos y habilidades que permitan contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

### 3.1 Objetivos específicos:

- 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. ANALISIS NORMATIVO

- **LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991:** En especial el artículo 53.
- **DECRETO LEY 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, 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.
- **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.}
- **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”.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

- **DECRETO 648 DE 2017**, “Por el cual se modifica y adiciona el decreto 1083 de 2015, reglamentaria único del sector de la función pública”.
- LEY 1960 DE 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **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.
- **CIRCULAR EXTERNA No.100-014 DEL 21 DE NOVIEMBRE DEL 2014- DAFP.** Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- **CIRCULAR EXTERNA No.100-014 DEL 21 DE NOVIEMBRE DE 2014- DAFP.** programas de inducción y re inducción al servicio público sobre Información Pública y el Derecho Ciudadano de Acceso a la Información.

### 5. DESARROLLO DE LA CAPACITACION EN EL SECTOR PÚBLICO:

El PIC ha sido construido a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, implementando las orientaciones conceptuales de la gestión pública en la política de formación y capacitación para mejorar el desempeño Institucional, donde se reconoce al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad, en busca de la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública.

#### EJE 1:GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION:

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma, buscando:

**Saber - Saber:** Analítica y procesamiento de datos.

**Saber - Hacer:** Competitividad e Innovación



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

**Saber - Ser:** Flexibilidad y adaptación al cambio

**EJE 2. CREACION DEL VALOR PÚBLICO:** Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

**Saber - Saber:** Modelos de gestión y planeación estratégica

**Saber - Hacer:** Herramientas para el desarrollo de procesos

**Saber - Ser:** Transparencia y gobernanza pública

**EJE 3: TRANSFORMACION DIGITAL:** Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

**Saber - Saber:** Evolución, uso y apropiación de la tecnología

**Saber - Hacer:** Operación de plataformas tecnológicas para la gestión de datos

**Saber - Ser:** Pensamiento sistémico

**EJE 4: PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO:** Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

**Saber - Saber:** Programación neurolingüística asociada al entorno público

**Saber - Hacer:** Pensamiento crítico

**Saber - Ser:** Empatía y solidaridad

### 5.1 Qué se debe aprender para mejorar el desempeño de los servidores públicos:

Reconocer al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad y la importancia de contar con personal capacitado para facilitar la gestión y alcanzar los resultados esperados. De ahí la necesidad de contar con personal capacitado para aumentar las competencias laborales, buenas prácticas administrativas y el uso de herramientas tecnológicas de la información y la comunicación, aprovechando las habilidades y destrezas de los servidores públicos que permitan el posicionamiento y credibilidad institucional.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

Para la capacitación de los servidores públicos se requiere tener en cuenta: (tomado del PNFC 2020-2030)-

1. Establecer los conocimientos, habilidades y actitudes que debe poseer un servidor público, desde las esenciales hasta llegar a lo más específico.
2. Identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones.
3. Elaborar una oferta de capacitación a partir de las brechas identificadas.
4. Ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.).
5. Evaluar los resultados obtenidos en términos de eficiencia (económica y tecnológica) y eficacia (calidad del resultado en función del desempeño individual y colectivo).

### **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

### **EJECUTAR:**

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.





## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

### DIVULGAR

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.

### 5.2 El aprendizaje organizacional

Con la optimización del desempeño laboral de los servidores públicos y el fortalecimiento de los conocimientos a través del plan de capacitaciones, la entidad prestará un mejor servicio, gracias a un talento humano capacitado y satisfecho, mediante el aprendizaje que repercutirá en la mejora del desempeño y el trabajo en equipo.

La capacitación de los servidores públicos girará alrededor de los siguientes aspectos: (tomados del PNFC 2020-20309)

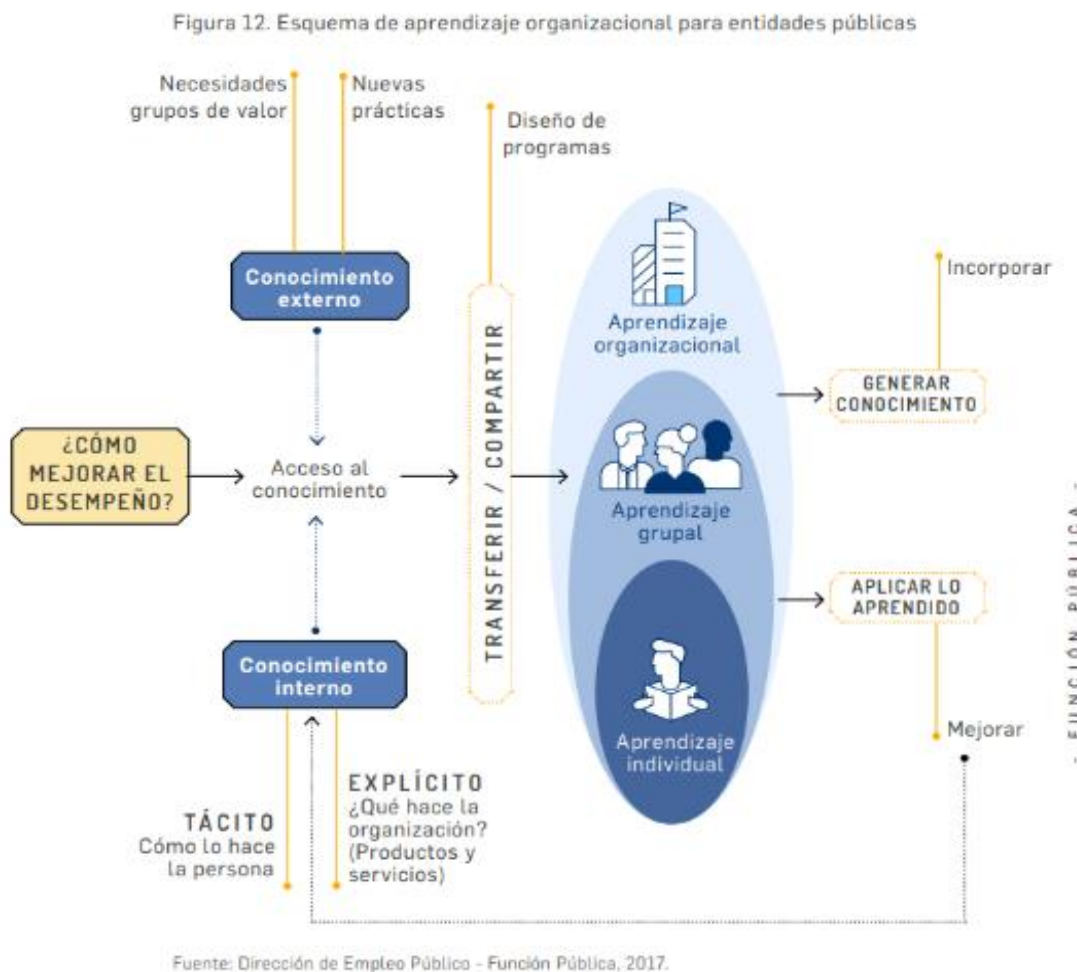
1. La disponibilidad de la información y conocimiento clave para la generación de los resultados esperados en la planeación estratégica.
2. La capacidad de analizar, clasificar, modelar y relacionar sistémicamente datos e información sobre activos de conocimiento fundamentales para la entidad pública.
3. Agregar en los nuevos esquemas de formación y de capacitación la posibilidad de certificar competencias laborales, así como la formación modular basada en competencias acordes con los manuales específicos de funciones y competencias laborales de cada entidad, la priorización temática de este plan y el catálogo de competencias adoptado mediante la Resolución 667 de 2018.
4. Identificar competencias y capacidades que respondan a los procesos para los que los servidores públicos deben desarrollar las funciones, en el caso de las áreas misionales.
5. Combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual (e-learning, b-learning y m-learning).
6. Promover un cambio gradual de las entidades y del sector público hacia una cultura del conocimiento institucional.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

7. Enfocar el proceso de profesionalización y desarrollo de las capacidades y competencias del servidor público, desde la perspectiva de la entidad, como el escenario de aprendizaje.
8. Reforzar las competencias para la adaptación al cambio, especialmente en lo que refiere a los desajustes de competencias que se generan por cambios tecnológicos a través de la experiencia y conocimientos de los servidores públicos de la entidad.
9. Disminución de riesgos mediante la formación y capacitación en competencias clave para gestionar el riesgo y la complejidad de los entornos organizacionales públicos.

**ESQUEMA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL:** (Fuente. Dirección de Empleo Público- Función Pública)





## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

Igualmente, dentro del proceso organizacional es importante tener en cuenta las siguientes definiciones:

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

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

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

**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 .

**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



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

capacitación y formación, que durante un período 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 ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual

**EDUCACIÓN NO FORMAL:** 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,



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

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.

**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: 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.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

**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.

**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



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

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.

**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 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.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

**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 JURÍDICOS:** 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.

**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.





## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

**6. PRIORIZACION TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.** Con el fin de agregar valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones, se hace necesario abordar:

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.

### 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



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

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.

### ARTICULACION CON LOS EJES TEMATICOS DEL PNFC 2020-2030:

De manera transversal a todo este proceso de evolución y desarrollo de conocimiento y de habilidades de los servidores, a través del proceso de aprendizaje (programas de capacitación) se deben desarrollar actitudes, conductas y comportamientos esperados del servidor público. Para ello, la Administración Municipal se enfocara en apropiar y perfilar los comportamientos deseados de un servidor público. Para lo anterior, se deben tener en cuenta los siguientes referentes:

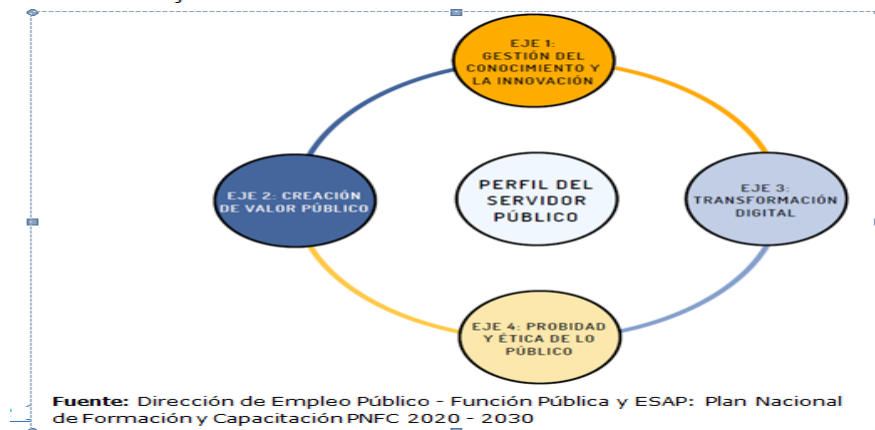
- Vocación de servicio con énfasis en lo público.
- Defensa y cuidado del patrimonio público.
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario<sup>12</sup>, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.
- Cultura organizacional y cambio cultural.
- Clima laboral.
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

Conscientes de la importancia de desarrollar procesos de formación y capacitación, la Administración Municipal de La Mesa recoge los fundamentos y componentes del PNFC 2020 – 2030 y a partir de un ejercicio participativo de directivos y servidores se identificaron las necesidades para el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, las cuales fueron analizadas y articuladas a los contenidos establecidos en cada uno de los Ejes Temáticos definidos y actualizados por el DAFP en el PNFC como veremos a continuación.

### Ejes Temáticos:



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022



En este contexto el tipo de competencias que se deben fortalecer en los servidores públicos de la Alcaldía de La Mesa deben estar orientadas a los siguientes componentes:

### 6.1 EJE 1: GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION:

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma, buscando:

<b>Saber - Saber:</b>	Analítica y procesamiento de datos.
<b>Saber - Hacer:</b>	Competitividad e Innovación
<b>Saber - Ser:</b>	Flexibilidad y adaptación al cambio

- Consolidar el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitigar la fuga del capital intelectual.
- Construir espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usar y promover las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomentar la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identificar y transferir el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promover la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

- Propiciar la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.

### TEMÁTICAS SUGERIDAS :

<b>SABER SER</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Orientación al servicio</li><li><input type="checkbox"/> Cambio cultural para la experimentación e innovación</li><li><input type="checkbox"/> Flexibilidad y adaptación al cambio</li><li><input type="checkbox"/> Trabajo en equipo</li><li><input type="checkbox"/> Gestión por resultados</li><li><input type="checkbox"/> Formas de interacción</li><li><input type="checkbox"/> Comunicación asertiva</li><li><input type="checkbox"/> Diseño centrado en el usuario</li><li><input type="checkbox"/> Gestión del cambio</li><li><input type="checkbox"/> Ética en la explotación de datos</li></ul>
<b>SABERES</b>	<p>conocimiento</p> <ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Diversidad de canales de comunicación</li><li><input type="checkbox"/> Capital intelectual</li><li><input type="checkbox"/> Procesamiento de datos e información</li><li><input type="checkbox"/> Innovación</li><li><input type="checkbox"/> Analítica de datos</li><li><input type="checkbox"/> Construcción sostenible</li><li><input type="checkbox"/> Ciencias de comportamiento</li></ul>

**6.2 EJE 2: CREACION DEL VALOR PUBLICO:** Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

Este enfoque busca eliminar una estructura rígida y burocrática por una más flexible e interactiva que ayude a discernir y a definir al director del proceso y al ordenador del gasto, entender lo que el ciudadano quiere y por ende generar valor en lo público, permitiéndole así impactar positivamente en la sociedad.

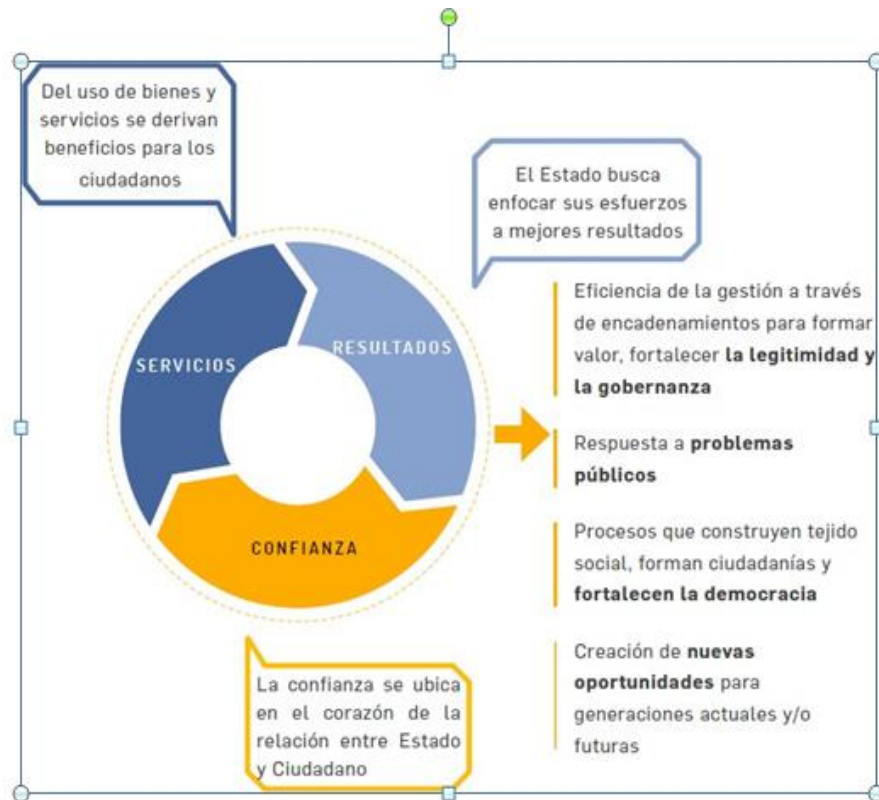
Estrategia que permite reconocer el rol de los funcionarios públicos en el mejoramiento continuo de los bienes y servicios ofrecidos a la ciudadanía.

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Administración de datos</li><li><input type="checkbox"/> Administración del conocimiento</li><li><input type="checkbox"/> Gestión de aprendizaje institucional</li><li><input type="checkbox"/> Planificación y organización del conocimiento</li><li><input type="checkbox"/> Gestión de la información</li><li><input type="checkbox"/> Mecanismos para la medición del desempeño institucional</li><li><input type="checkbox"/> Técnicas y métodos de investigación</li><li><input type="checkbox"/> Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales</li><li><input type="checkbox"/> Instrumentos estadísticos</li><li><input type="checkbox"/> Big Data</li><li><input type="checkbox"/> Competitividad e innovación</li><li><input type="checkbox"/> Economía naranja</li><li><input type="checkbox"/> Análisis de indicadores y estadísticas territoriales</li><li><input type="checkbox"/> Pensamiento de diseño</li><li><input type="checkbox"/> Diseño de servicios</li></ul>

Gráfico: Creación del valor público



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022



Fuente: Dirección de Empleo Público - DAFP/ PNFC 2020 – 2030



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

### TEMÁTICAS SUGERIDAS:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)</li><li><input type="checkbox"/> Gerencia de proyectos públicos</li><li><input type="checkbox"/> Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)</li><li><input type="checkbox"/> Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional</li><li><input type="checkbox"/> Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano</li><li><input type="checkbox"/> Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento</li><li><input type="checkbox"/> Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés</li><li><input type="checkbox"/> Competitividad territorial</li><li><input type="checkbox"/> Crecimiento económico y productividad</li><li><input type="checkbox"/> Catastro multipropósito</li></ul>



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

COMPETENCIA DIMENSION	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).</li><li><input type="checkbox"/> Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones</li><li><input type="checkbox"/> Seguridad ciudadana</li><li><input type="checkbox"/> Biodiversidad y servicios eco-sistémicos</li><li><input type="checkbox"/> Gestión del riesgo de desastres y cambio climático</li><li><input type="checkbox"/> Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño</li><li><input type="checkbox"/> Construcción de indicadores</li><li><input type="checkbox"/> Evaluación de políticas públicas</li><li><input type="checkbox"/> Esquemas asociativos territoriales</li><li><input type="checkbox"/> Análisis de impacto normativo</li></ul>
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas</li><li><input type="checkbox"/> Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos</li><li><input type="checkbox"/> Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública</li><li><input type="checkbox"/> Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas</li><li><input type="checkbox"/> Focalización del gasto social</li><li><input type="checkbox"/> Lenguaje claro</li><li><input type="checkbox"/> Servicio al ciudadano</li></ul>

**6.3 EJE 3: TRANSFORMACION DIGITAL:** La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.





## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

De acuerdo a lo anterior el presente Plan busca implementar una oferta de formación y capacitación a los servidores públicos que esté orientada a conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. El resultado en la ejecución de este eje temático a través de este Plan, es que se desarrolle un cambio cultural en la entidad, de donde la formación en las competencias de los servidores se fundamente en tendencias tecnológicas y que impacten en la manera en que la Alcaldía produce los bienes y servicios.

La implementación de este eje estará coordinada con las políticas públicas que el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y Agencia Nacional Digital (aliados estratégicos) impartan en esta materia y que integren a las universidades y empresas especializadas en este campo y debe estar relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos.
- Garantizar la protección de los datos personales.
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos.
- Optimizar la gestión de los recursos públicos.
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación.
- Promocionar el software libre o código abierto.
- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial.
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales.
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica.
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites.
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad pública.
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto.
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital.
- Propender por el uso de medios de pago electrónico.
- Certificarse como servidor público digital.
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante.
- incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales.



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

### TEMÁTICAS SUGERIDAS:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Naturaleza y evolución de la tecnología</li><li><input type="checkbox"/> Apropiación y uso de la tecnología</li><li><input type="checkbox"/> Solución de problemas con tecnologías</li><li><input type="checkbox"/> Tecnología y sociedad</li><li><input type="checkbox"/> Big Data</li><li><input type="checkbox"/> Economía naranja</li></ul>
SABER HACER	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Automatización de procesos.</li><li><input type="checkbox"/> Minimización de costos.</li><li><input type="checkbox"/> Mejoramiento de la comunicación.</li><li><input type="checkbox"/> Ruptura de fronteras geográficas.</li><li><input type="checkbox"/> Maximización de la eficiencia.</li><li><input type="checkbox"/> Incrementos sustanciales en la productividad</li><li><input type="checkbox"/> Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.</li><li><input type="checkbox"/> Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial</li><li><input type="checkbox"/> Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos</li><li><input type="checkbox"/> Análisis de datos para territorios</li><li><input type="checkbox"/> Seguridad digital</li><li><input type="checkbox"/> Interoperabilidad</li></ul>



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Comunicación y lenguaje tecnológico</li><li><input type="checkbox"/> Creatividad</li><li><input type="checkbox"/> Ética en el contexto digital y de manejo de datos</li><li><input type="checkbox"/> Manejo del tiempo</li><li><input type="checkbox"/> Pensamiento sistémico</li><li><input type="checkbox"/> Trabajo en equipo</li></ul>

### **EJE 4: PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO:**

La temática de la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor.

Para el Sector Público en general, contar con un personal preparado para los retos que se avecinan y con la suficiente resiliencia es de suma importancia. En este sentido la propuesta es en el desarrollo de conductas, hábitos asociadas a las competencias de todos los servidores públicos beneficiados con la ejecución del presente Plan, con el propósito de construir una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio y donde cada uno de los servidores públicos reflejen la identidad en su actuar cotidiano en la actitud hacia el trabajo. Característica que incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado. De igual forma este eje propone mejorar la comunicación personal mejorando hábitos, cambiando parcialmente o la formando de nuevo, como lo propone Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016).



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

Figura. Cómo formar hábitos con efectividad:



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

**TEMÁTICAS SUGERIDAS:**



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Conocimiento crítico de los medios.</li><li><input type="checkbox"/> Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.</li><li><input type="checkbox"/> Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.</li></ul>
<b>EMPATÍA Y SOLIDARIDAD</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.</li><li><input type="checkbox"/> Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).</li><li><input type="checkbox"/> Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.</li></ul>
<b>AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.</li><li><input type="checkbox"/> Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva.</li><li><input type="checkbox"/> Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.</li></ul>



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Comprometer sobre situaciones de justicia local y tener la habilidad de relacionarla en tendencias globales y realidades.</li><li><input type="checkbox"/> Atención a los procesos globales que privilegian a unos cuantos y marginalizan a muchos.</li><li><input type="checkbox"/> Entendimiento de los ejemplos de 'pequeña democracia': aquella que involucra el poder de la gente y los movimientos de construcción y compromiso de la comunidad.</li><li><input type="checkbox"/> Código de integridad</li></ul>
<b>ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa).</li><li><input type="checkbox"/> Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.</li><li><input type="checkbox"/> Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas.</li><li><input type="checkbox"/> Comunicación asertiva.</li><li><input type="checkbox"/> Lenguaje no verbal.</li><li><input type="checkbox"/> Programación neurolingüística asociada al entorno público</li></ul>



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
<b>HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN DEL CONFLICTO</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.</li><li><input type="checkbox"/> Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.</li><li><input type="checkbox"/> Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.</li></ul>
<b>PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li><input type="checkbox"/> Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.</li><li><input type="checkbox"/> Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.</li><li><input type="checkbox"/> Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.</li><li><input type="checkbox"/> Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.</li></ul>



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

### 7. FORMACION DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

Se incentivarán las capacitaciones en el nivel directivo, para afianzar el rol estratégico de los gerentes públicos, aumentando sus conocimientos y mejorando sus competencias en pro de una labor con calidad.

#### 7.1 Programa de Alta Gerencia del Estado

Para fortalecer las competencias del nivel directivo, se atenderá la oferta de capacitación dirigidas a funcionarios del Alto Gobierno, que ofrece la Subdirección de Alto Gobierno (SAG) de la ESAP, la Función Pública. y demás entidades que permitan fortalecer mejorar las habilidades y competencias.

**7.2 Programa de desarrollo de capacitaciones para el liderazgo en el sector público:** La ESAP, a través de la Subdirección de Alto Gobierno y en coordinación con Función Pública, adelanta anualmente capacitaciones dirigidas a la alta gerencia de la administración pública en el orden nacional y territorial, ofreciendo programas de capacitación que se ejecutarán en diversas modalidades como: Presencial, Semipresencial, a distancia, virtuales o por medio de kits de herramientas.

#### OFERTA.

1. **Inducción y actualización:** en cumplimiento de lo dispuesto por la Ley 489 de 1998, así como por la Ley 190 de 1995, la ESAP adelanta programas de capacitación dirigidos a los servidores públicos elegidos o nombrados para ejercer cargos públicos con el propósito de brindar herramientas que les permitan ejercer adecuadamente las funciones que les corresponde y promover las buenas prácticas en la gestión pública.

2. **Innovación y gestión del conocimiento:** en concordancia con los lineamientos dispuestos en este Plan frente al núcleo de gestión del conocimiento y la innovación.

#### 3. Habilidades gerenciales

- a. Liderazgo
- b. Planeación y prospectiva (MIPG, planeación del desarrollo territorial y otros)
- c. Modelos de toma de decisiones
- d. Negociación colectiva y resolución de conflictos
- e. Gestión del talento humano

#### 4. Políticas públicas

- a. Ciclo de participación ciudadana en la gestión pública.

#### 5. Gestión de Recursos

- a. Hacienda pública y finanzas





## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

- b. Gestión de bienes
- c. Contabilidad

### 6. Integridad del servidor público (ética de lo público y probidad)

### 7. Fundamentación jurídica

- a. Contratación pública
- b. Defensa jurídica del Estado
- c. Fundamentos de derecho público (derecho de petición)
- d. Actualización normativa

## 8. TEMAS DE LAS CAPACITACIONES- PIC 2022

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC-2022

CURSOS, DIPLOMADOS, TALLERES	ARTICULACION EJE TEMATICO
Administración Educativa	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje 2. Creación del valor público
Ofimática	Eje 3. Transformación digital
Gestión Documental Administración de Archivos	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje 2. Creación del valor público
Diplomada auditoría interna y de control interno	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación. Eje 2. Creación del valor público. Eje 4. Probidad y ética de lo público
Contratación Estatal	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación. Eje 2. Creación del valor público
Gestión Pública	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación. Eje 2. Creación del valor público. Eje 4. Probidad y ética de lo público
MIPG	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación. Eje 2. Creación del valor público. Eje 4. Probidad y ética de lo público
Gestión ambiental y cambio climático-Gestión de Riesgo e impacto ambiental	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación. Eje 2. Creación del valor público.
Servicio al Cliente	Eje 4. Probidad y ética de lo público.
Escritura y Redacción	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación
Actualización Derecho Político	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación. Eje 2. Creación del valor público.
Mecánica Básica	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación. Eje 2. Creación del valor público



## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

Actualización en producción Agropecuaria Bovino, Porcino y Caprino)	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación. Eje 2. Creación del valor público
Emprendimiento e innovación	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación. Eje 2. Creación del valor público
Sindicalismo -- por acuerdo sindical	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.
Seguridad y Salud en el Trabajo	Eje 2. Creación del valor público
Integridad, Transparencia y lucha contra corrupción	Eje 4. Probidad y ética de lo público.
Compras e inventarios	Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación. Eje 2. Creación del valor público

### 9. DEBERES DE LOS TRABAJADORES BENEFICIADOS DE LAS CAPACITACIONES

- Los trabajadores que solicitaron las respectivas capacitaciones, deben cumplir con la asistencia a los programas seleccionados una vez sean autorizados e informados por parte de la Secretaría de Gobierno Municipal.
- Los trabajadores beneficiados con las respectivas capacitaciones, deben multiplicar al grupo de servidores que lo requieran y/o les sea útil la aplicación de la información obtenida en el programa.
- Los trabajadores que se capaciten, deben remitir a la Secretaría de Gobierno la certificación del curso realizado, si éste es certificado y la evaluación de la capacitación recibida una vez finalizada la misma.

Se Implementa el plan de capacitación de los trabajadores de la Alcaldía de La Mesa Cundinamarca, para el año 2022, y en constancia se firma a los

(Original firmado)

**CORNELIO HUMBERTO SEGURA BARRAGÁN**  
Alcalde

	Nombre	Cargo	Firma
Revisó y aprobó	Angélica María Cotrino Osuna	Secretaria de Gobierno	
Elaboró	Ana Ofelia Correa Hernandez	Profesional universitario	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustados a la			



ALCALDIA DE LA MESA  
Secretaria de Gobierno

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC – VIGENCIA 2022

### 10.BIBLIOGRAFIA

- PNFC- Plan nacional de formación y capacitación 2020-2030
- Plan institucional de capacitación- Función pública 2021