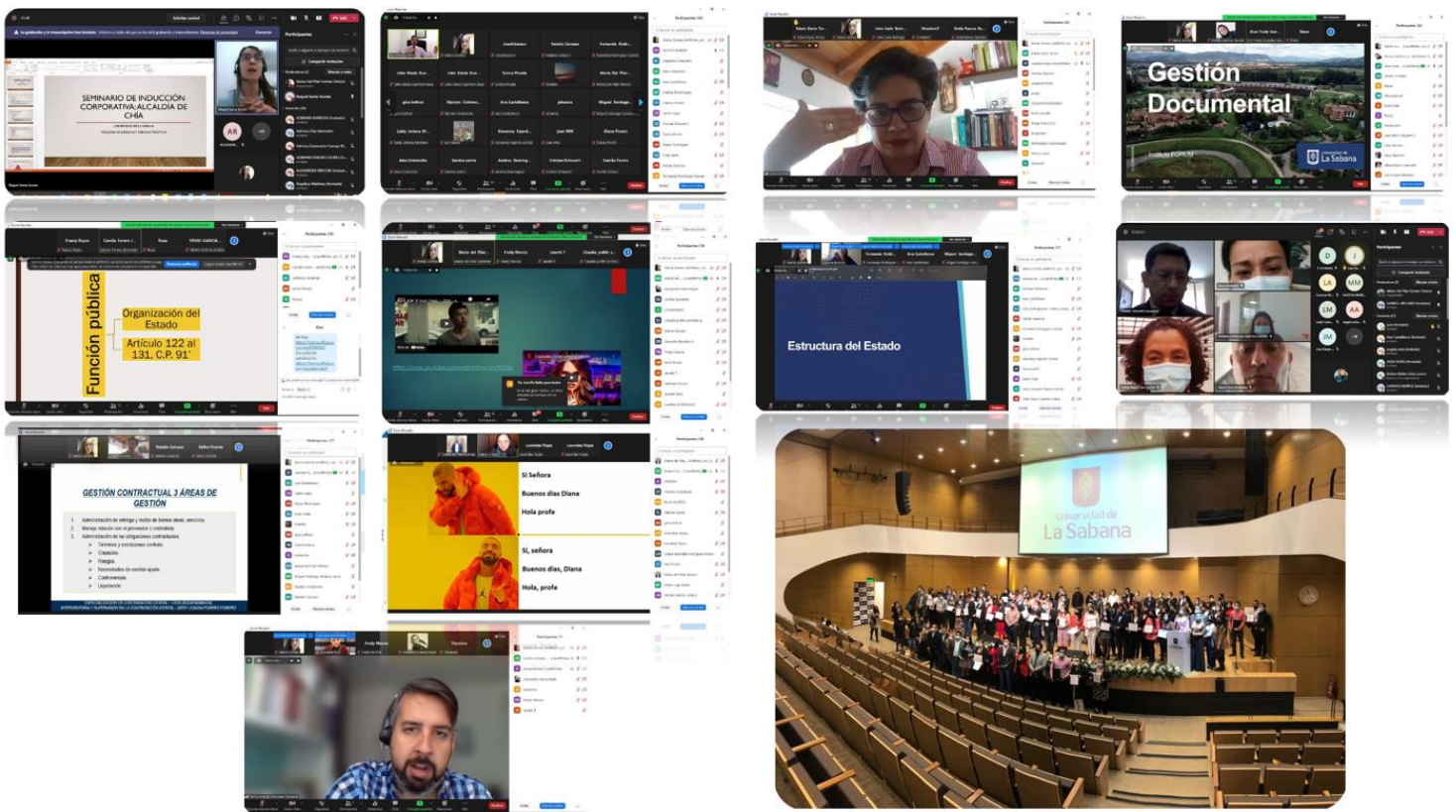




Seguimiento y Evaluación PIC 2022

Proceso de Gestión del Talento Humano





Introducción



Con el Decreto Ley 1567 de 1998, se definió el marco institucional para política de formación y capacitación y se creó el Sistema Nacional de Capacitación, el cual estableció los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas, que deberían enmarcarse en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano, así como la profesionalización del servidor público. La razón de esto, es hacer que los procesos de aprendizaje en las entidades se orienten a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

Ahora bien, con el propósito de fortalecer las competencias laborales, y así se puedan alcanzar los objetivos de la entidad, el aprendizaje organizacional debe ser integral al desarrollo humano, motivo por el cual, se deben considerar tres aspectos básicos: el **SER** (su formación), el **HACER** (su entrenamiento) y el **SABER** (su capacitación).

En este sentido, el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, publicó el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030 en el mes de marzo de 2020, donde imparte lineamientos para formular los Planes Institucionales de Capacitación de las entidades y por consiguiente se define como un documento de *“carácter técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado”*.

La Dirección de Función Pública, en la formulación del **Plan Institucional de Capacitación PIC**, oriento acciones y condiciones para que se lograse ejecutar actividades de capacitación, que permitiera potencializar el talento humano y generar nuevos conocimientos organizacionales, en entornos saludables, con personal



involucrado y empoderado, cuyo eje rector sea el respeto por la dignidad humana desde el SER a través del HACER, para así lograr el SABER hacer.

Las nuevas realidades en el mundo y los procesos tecnológicos permitieron diseñar una estrategia que permitiera la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, enfocada principalmente en la realización de jornadas de formación con un componente remoto, soportado con las tecnologías de la información y con un alto estándar de calidad, que permitiera a los servidores apropiar los conocimientos para el buen uso de los recursos en cumplimiento de sus funciones.

Es así que, se logra suscribir Contrato Interadministrativo (CT-776-2022), con una entidad de un alto nivel educativo y con la capacidad de brindar todas las capacitaciones propuestas en el Plan Institucional de Capacitación PIC, como lo es la Universidad de Cundinamarca, quien se interesó en desarrollar los contenidos temáticos de la ficha técnica, dando prioridad a temas de interés entre los funcionarios y que de acuerdo a las condiciones se pudieran ejecutar.

La metodología adoptada permitió que se realizaran cinco (5) Seminarios, cuatro (4) Cursos y cuatro (4) Diplomados, con un enfoque 100% virtual, asistido por la tecnología de manera Sincrónico y Asincrónico, de la siguiente manera:



ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN		
ÍTEM	TEMA DE CAPACITACIÓN	No HORAS
1	SEMINARIO INDUCCIÓN CORPORATIVA.	20
2	SEMINARIO COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL.	16
3	SEMINARIO COMISIÓN DEL PERSONAL.	16
4	SEMINARIO LEY 1712 DE 2014 DE TRANSPARENCIA Y DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA.	20
5	SEMINARIO CÓMO PARTICIPAR EXITOSAMENTE EN LAS CONVOCATORIAS DE EMPLEO PÚBLICO, PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y COLABORADORES DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA	16
6	CURSO SISTEMA ELECTRÓNICO DE CONTRATACIÓN SECOP II Y TIENDA VIRTUAL.	40
7	CURSO COMUNICACIÓN ASERTIVA Y EFECTIVA, LENGUAJE NO VERBAL.	40
8	CURSO LENGUAJE DE SEÑAS Y/O HABILIDADES PARA ATENCIÓN A USUARIOS CON LIMITACIONES FÍSICAS O COGNITIVAS.	40
9	CURSO DESARROLLO REGIONAL - REGIÓN INTEGRAL CON ENFOQUE ADMINISTRATIVO, CONTROL Y GOBIERNO.	40
10	DIPLOMADO EN NORMAS DE TRANSPARENCIA Y GOBERNANZA PÚBLICA (ACTUALIZACIÓN DE NORMATIVA)	120
11	DIPLOMADO EN CONTRATACIÓN PÚBLICA.	120
12	DIPLOMADO EN INSTRUMENTOS DE GEORREFERENCIACIÓN PARA LA PLANEACIÓN Y EL ORDENAMIENTO TERRITORIAL.	120
13	DIPLOMADO EN PROCESOS DE AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	80
	- (AUDITOR INTERNO HSEQ / SG-SST)	40



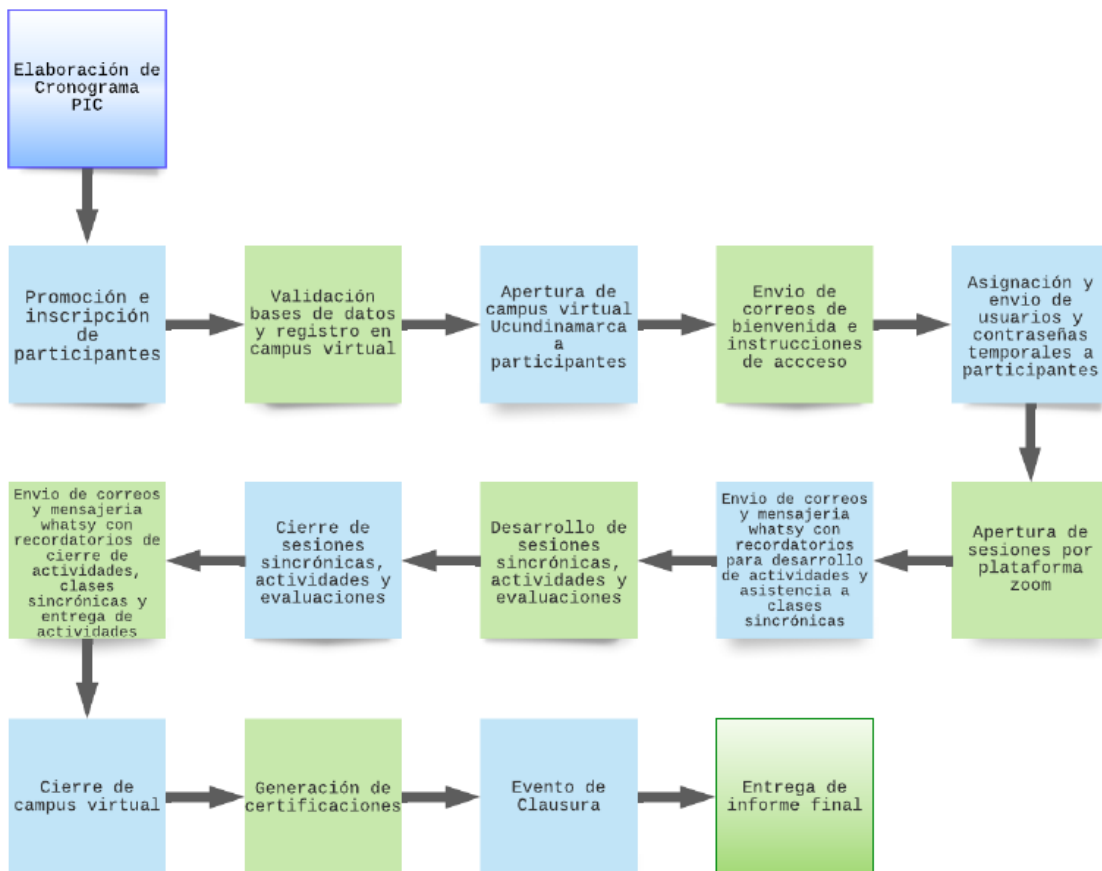
Estructura Metodológica



1. Planeación

En cumplimiento al cronograma y los contenidos temáticos establecidos para los seminarios, cursos y diplomados, se definió el siguiente diagrama que permiten identificar la forma en la que se ejecutaron las jornadas de capacitación.

1.1. Diagrama de Flujo de desarrollo PIC.





GRUPO	INSCRITOS	APROBADOS	NO APROBARON
GRUPO 1	328	291	37
GRUPO 2	149	76	68
GRUPO 3	243	158	85
TOTALES	720	525	190

- ⊕ Los servidores públicos que participaron en las jornadas de capacitación se les otorgo una certificación de probación.
- ⊕ En el caso del Diplomado “*EN PROCESOS DE AUDITORÍAS DE CONTROL INTERNO Y SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD*”, se les otorgo la Certificación como Auditor Interno HSEQ / SG-SST.
- ⊕ Para las personas que participaron en los Cursos y Diplomados se logró exaltar la disciplina y la participación con una reunión de clausura.





2. Ejecución

En esta etapa presentamos los temas tratados en cada capacitación, mostramos el perfil del docente y una breve descripción del desarrollo de la jornada de capacitación.

2.1. SEMINARIOS

2.1.1. Seminario de Inducción Corporativa.

Temas:

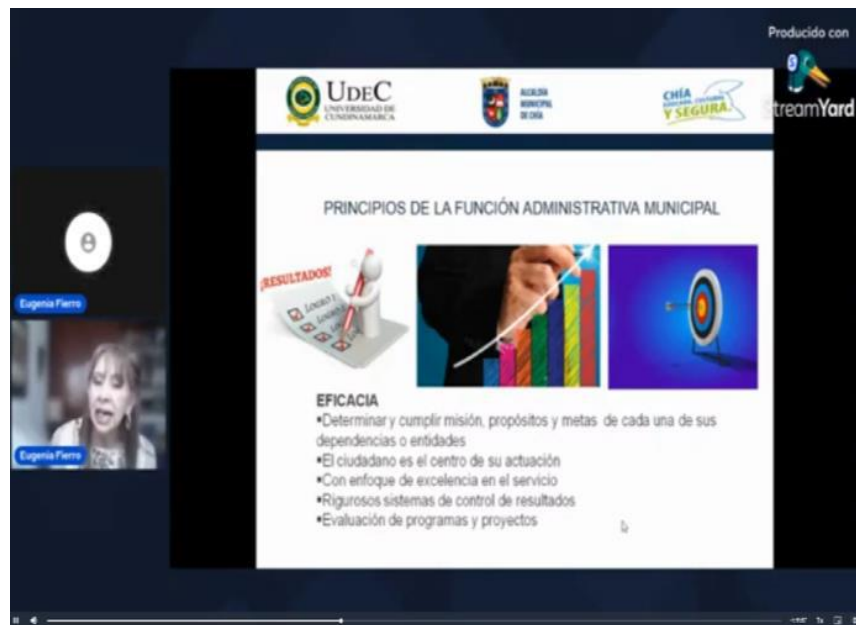
- ⊕ **Módulo 1** - Estructura del Estado. - Qué es la función pública - Estructura Organizacional (Acuerdo Municipal 156 de 2019) - Sistema Integrado de Gestión (Misión, Visión, Política de Calidad) - Atención al Ciudadano: Protocolo de Atención al Ciudadano de la Entidad - Gestión Documental: Política "Municipal" de Gestión Documental - Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad. - Principios y Valores: Código de Integridad (Ley 2016 de 2020 - Resolución Municipal 2015 de 2019).

- ⊕ **Módulo 2** - Programa de Bienestar - Plan Institucional de Capacitación - Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Evaluación del desempeño – Nómina - Fondo de Empleados (si lo hay) - Políticas de atención a los grupos de valor, protocolos de servicio, productos y servicios. - Divulgación de la Ley 1010 de 2006, Acoso Laboral, así como régimen salarial y prestacional, entre otras normas. - Ley de Desconexión laboral - (Ley 2191 de 2022).

- ⊕ Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.



Desarrollo de los contenidos:





2.1.2. Seminario Comité de Convivencia Laboral.

Temas:

- ⊕ **Módulo 1** - Fundamentos Básicos - Normativa aplicable -Modalidades de acoso laboral - Entidades de control - Conformación del Comité - Vigencia, características de los integrantes, temas a tratar en el comité, objetivos, cualidades, funciones, responsabilidades y alcances del comité de convivencia laboral.

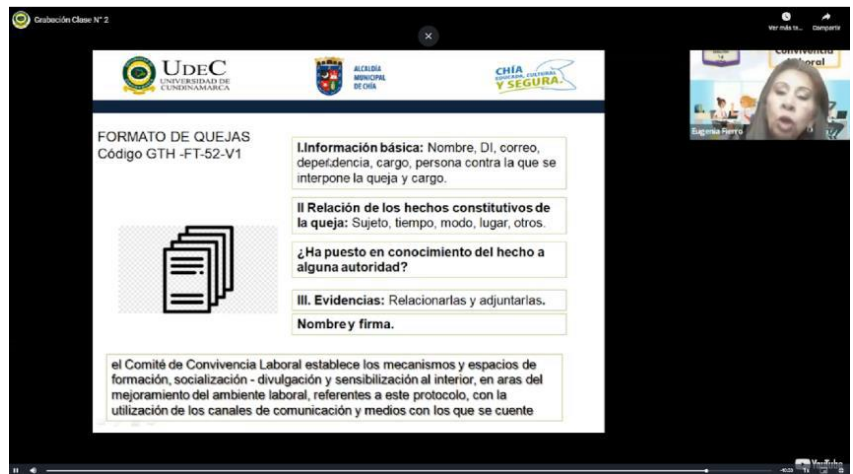
- ⊕ **Módulo 2** - Resolución de Conflictos - Liderazgo en el Comité de Convivencia Laboral - Código de integridad del servidor Público - Ética y Control - Comunicación asertiva organizacional - Inteligencia emocional - Lenguaje no verbal - Programación neurolingüística asociada al entorno público - Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz - Taller de aplicación y cierre - Recomendaciones para la implementación, guías y documentos emitidos por el DAFP y otras entidades para la vigencia 2022.

Desarrollo de los contenidos:





Desarrollo de los contenidos.



DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA

2.1.3. Seminario Comisión del Personal.

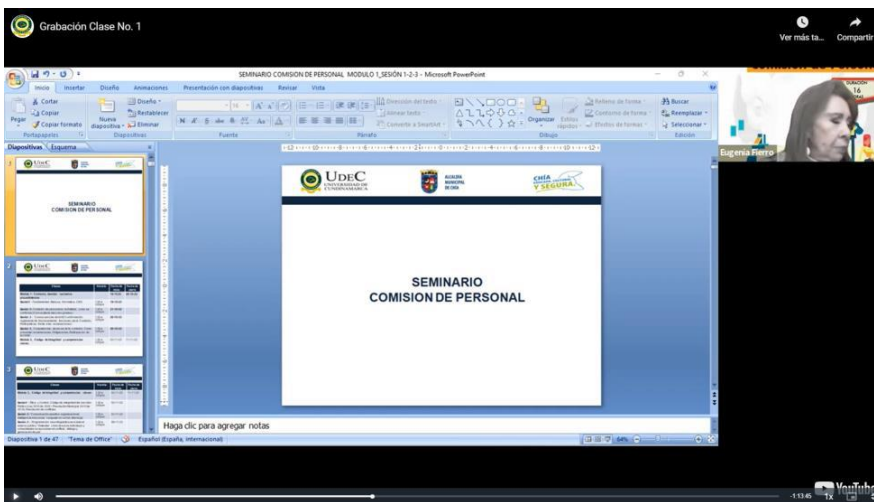
Temas:

- ⊕ **Modulo 1** - Fundamentos Básicos - Normativa aplicable - Comisión Nacional del Servicio Civil-CNSC - Que es la Comisión del Personal - Como se conforma (Convocatoria, elección, jurados, etc) - Consecuencias de la NO conformación - Reglamentos de Funcionamiento - Funciones (de la Comisión, Participativas, frente a las reclamaciones) - Competencias, alcances de la comisión - Como presentar reclamaciones – Obligaciones - Participación de la CNSC.



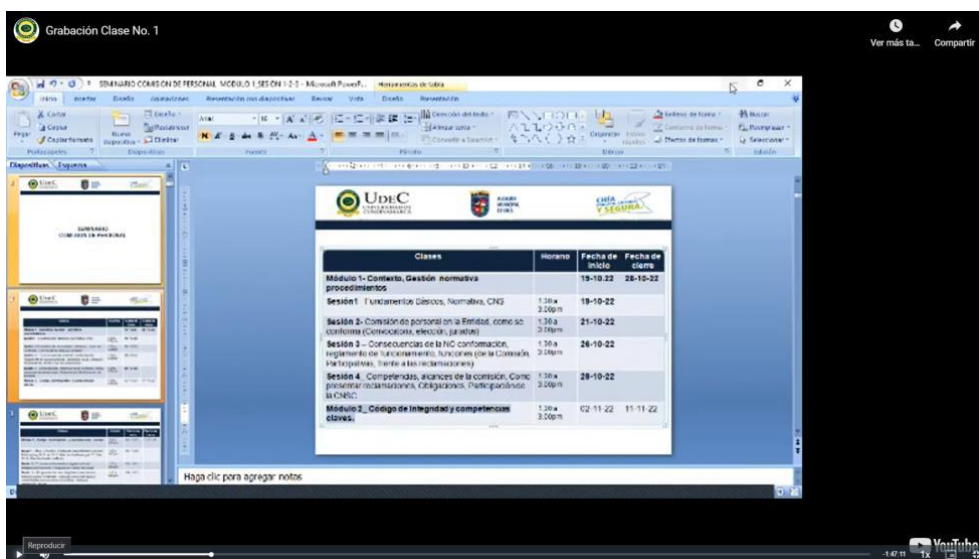
- ⊕ **Módulo 2** - Ética y Control - Código de integridad del servidor Público (Ley 2016 de 2020 - Resolución Municipal 2015 de 2019) - Resolución de conflictos - Comunicación asertiva organizacional - Inteligencia emocional - Lenguaje no verbal - Liderazgo organizacional y participativa - Programación neurolingüística asociada al entorno público - Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz - Taller de aplicación y cierre - Recomendaciones para la implementación, guías y documentos emitidos por el DAFP y otras entidades para la vigencia 2022.

Desarrollo de los contenidos:





Desarrollo de los contenidos:



2.1.4. Seminario Ley 1712 de 2014 de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública.

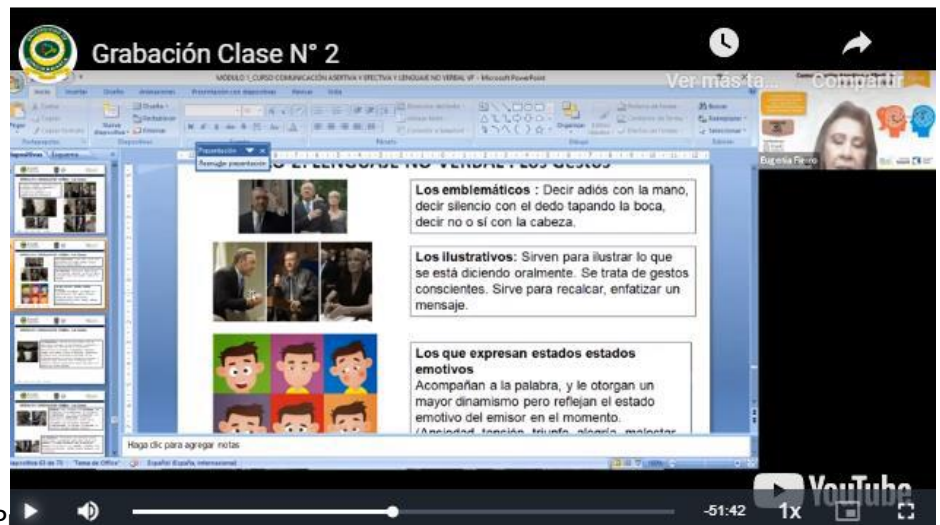
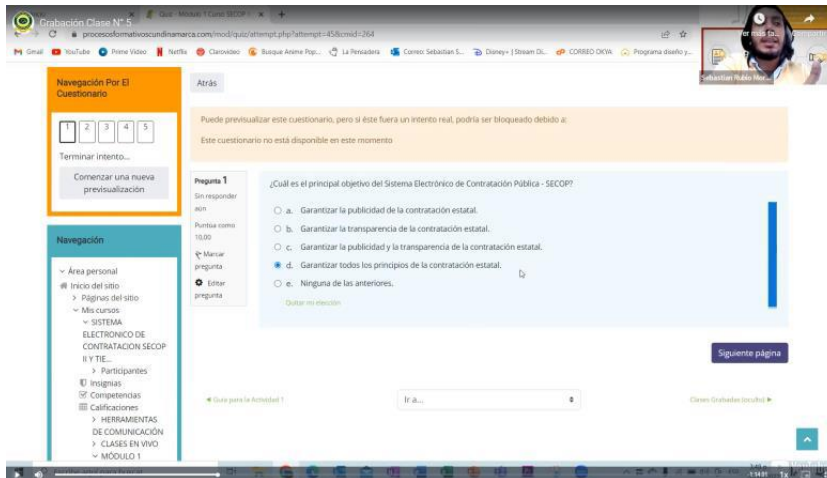
Temas:

- ⊕ **Modulo 1** - Que es la información pública. - Características y tipos de la información pública. - Excepciones al acceso de la información pública. - Garantías jurídicas del derecho al acceso a la información. - Reclamos frente al derecho al acceso a la información pública.



- ⊕ **Módulo 2** - Importancia del derecho al acceso a la información pública. - Ley de transparencia y el derecho al acceso a la información. - Medios para disponer la información pública. - Accesibilidad de la información pública. Contexto nacional del reconocimiento al derecho al acceso a la información. - Contexto internacional del reconocimiento al derecho al acceso a la información. - ¿Cómo se formuló en Colombia la ley de acceso a la información?
- ⊕ **Módulo 3** - Medios para el acceso a la información pública. - Páginas web. - Sistemas de información. - Datos abiertos.
- ⊕ **Módulo 4** - Solicitud de información. - Tipos de petición y tiempos de respuesta. - Sistema Distrital de quejas y soluciones. - Acciones para desistir a una petición. - Solicitud de información en el marco de un proceso de Control Social.

Desarrollo de los contenidos:





2.1.5. Seminario cómo Participar Exitosamente en las Convocatorias de Empleo Público, para los Servidores Públicos y Colaboradores de la Alcaldía Municipal de Chía.

Temas:

- ⊕ **Modulo 1** - Normatividad de los procesos de Selección - Estructura de los procesos de Selección. - Convocatoria y Divulgación. - Adquisición de Derechos de participación. - Verificación de Requisitos mínimos. - Aplicación de Pruebas - Conformación de lista de legibles.

- ⊕ **Modulo 2** - ¿Que son las pruebas básicas y cómo estudiar? - ¿Que son las pruebas funcionales y cómo estudiar? - ¿Que son pruebas comportamentales y cómo estudiar? - Que es el SIMO, y cómo interactuar con la herramienta - Tips y generalidades de cómo presentarse a un concurso de méritos.

Desarrollo de los contenidos:

SEMINARIO Convocatorias Exitosas para Empleos Públicos

UDEC UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA

CHIA FUERZA CULTURAL Y SEGURA

streamYard

¿QUÉ ESPERA DE ESTE SEMINARIO ?

- Conocer la normatividad que regula los procesos meritocráticos en Colombia
- Identificarse con el contenido del Acuerdo que regula el proceso de selección de entidades del Orden Territorial y sus Anexos.
- Adquirir conocimiento y habilidades para contestar pruebas
- Estar mejor preparado conceptual, técnica y emocionalmente para lograr éxito en la Convocatoria

Nidia Lucía Martínez Camargo

25:39 / 1:56:18

Desplázate hacia abajo para obtener más información

SEMINARIO Convocatorias Exitosas para Empleos Públicos

UDEC UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

ALCALDIA MUNICIPAL DE CHÍA

CHIA FUERZA CULTURAL Y SEGURA

streamYard

CONVOCATORIA Y DIVUGACIÓN

PROCESO DE SELECCIÓN ENTIDADES DEL ORDEN TERRITORIAL 2251 DE 2022

- Acuerdo 122 de 22 de marzo de 2022 "Por el cual se convoca y se establecen las reglas del Proceso de Selección, en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la ALCALDIA MUNICIPAL DE CHIA"

Para consultar los Acuerdos y el Anexo del Proceso de Selección y sus modificatorios, puede hacer clic en el siguiente enlace:

<https://historico.cncs.gov.co/index.php/entidades-orden-territorial-2022-normatividad>

Nidia Lucía Martínez Camargo

20:13 / 1:57:49

Desplázate hacia abajo para obtener más información



Reporte de asistencia:

PIC – Plan Institucional de Capacitación	INSCRITOS	APRUEBA	NO APRUEBA
Seminario de Inducción Corporativa	40	30	10
Seminario Comité de Convivencia Laboral	6	5	1
Seminario Comisión del Personal	7	7	0
Seminario cómo Participar Exitosamente en las Convocatorias de Empleo Público...	245	239	6
Seminario Ley 1712 de 2014 de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública	30	10	20
Total general	328	291	37

2.2. CURSOS.

2.2.1. Curso Sistema Electrónico de Contratación SECOP II y Tienda Virtual.

Temas:

- ⊕ **Modulo 1** - Objetivos y principios del Sistema Electrónico de Contratación Pública en Colombia - Contextualización básica del SECOP II - diferencias con SECOP I - Marco normativo aplicable (incluyendo las directrices expedidas por la Agencia nacional de Contratación) - Manuales y Guías, SECOP I, SECOP II, TVEC, clasificador de bienes, mesa de servicio. - Conceptos básicos y uso de la Tienda Virtual del Estado Colombiano – TVEC.
- ⊕ **Módulo 2** - Como usar SECOP II Teórico y Práctico - perfil Comprador (Entidad Estatal) - Registro de entidades - Configuración de cuentas. - Rutas de acceso - Plan anual de adquisiciones. (como crear, configurar y actualizar el plan de compras de la EE) - Solicitud de información a proveedores. - Modalidades de contratación a través del SECOP II: i) mínima cuantía, ii) licitación - pública, ¡ii) concurso de méritos, iv) subasta presencial, v) contratación directa, v) menor cuantía y vi) régimen especial. - Estructuración proceso de contratación (planeación, selección y adjudicación) - Como atender subsanaciones y observaciones - Ejercicio Utilización del Portal
- ⊕ **Módulo 3.** -, Envío, aprobación, publicación de contrato, legalización, ejecución contractual y sus modificaciones, (adiciones, ampliaciones, suspensiones, liquidación y cierre entre otros). - Aprobación de garantías. - Seguimiento a la ejecución contractual. - Manejo de incumplimiento del contratista en el SECOP II. - El SECOP II y Registro Único de proponentes.



Desarrollo de los contenidos:

Grabación Clase N° 2

¿QUÉ ES SECOP II?

- Sistema electrónico de contratación pública.
Sistema de contratación en línea.
- Plataforma transaccional.
Entidad estatal y proveedor tienen sus usuarios.
- Las actividades que pueden hacer son
Crear, evaluar, adjudicar, presentar observaciones, propuestas, firmar contratos, modificarlos, etc.

Sebastian Rubio Mor...

Grabación Clase N° 2

1. SISTEMA ELECTRÓNICO DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

- Quiénes deben publicar en SECOP
- Término para publicar en SECOP
- Pluralidad de plataformas y publicación
- Términos y condiciones SECOP II
- Información del registro vs información de ofertas.
- Disponibilidad SECOP
- Casos especiales

Sebastian Rubio Mor...

DIRECCION DE FUNCION PUBLICA

2.2.2. Curso Comunicación Asertiva y Efectiva, Lenguaje no Verbal

Temas:

- ⊕ **Módulo 1** - Función de las emociones, La inteligencia emocional - La inteligencia emocional en el trabajo - El liderazgo y la inteligencia emocional - La resolución de problemas y conflictos con inteligencia emocional - Somatizar: Cuando las emociones enferman tu cuerpo. - Evolución del cerebro emocional - La amígdala y las emociones - Fenómenos de la amígdala y reacciones emocionales - Automotivación, establecimiento de metas e inteligencia emocional - Técnicas de



planificación de actividades para el alcance de metas - Técnicas para gestionar el tiempo – Método GTD

- ⊕ **Módulo 2** - Naturaleza de la comunicación - La comunicación no verbal - Aspectos complejos de la comunicación no verbal - La comunicación verbal y no verbal: el papel del inconsciente - Complejidad y significados de la comunicación no verbal - Lenguaje no verbal de líderes, características y significados - Consejos, significados del lenguaje no verbal - Los códigos no verbales, movimientos corporales y tacto - Comprensión y detección del engaño: Señales no verbales - Maneras de leer a alguien - Lenguaje gestual e influencias culturales en el entorno laboral, empresariales, profesionales y ámbitos de negocio
- ⊕ **Módulo 3** - Introducción a la gestión integral de equipos de trabajo - La gestión integral de equipos de trabajo - Potenciando las competencias personales en equipos de trabajo - Optimización de recursos en tareas de alta demanda emocional - Mediación de conflictos interpersonales - La pacificación de los conflictos interpersonales.
- ⊕ **Módulo 4** - Que és coaching empresarial - Generalidades y conceptos básicos - Características principales de un Coach - Coaching empresarial
- ⊕ **Módulo 5** - La Motivación - Naturaleza de la motivación - Teorías y enfoques psicológicos de la motivación, el cerebro y la motivación - Necesidades fisiológicas, psicológicas y sociales y comportamiento motivacional - Establecimiento de metas y comportamiento humano - ¿Qué impide alcanzar las metas? - Motivación, emoción y comportamiento humano - Motivación en la salud - Motivación y desarrollo personal - Motivación en el trabajo - El liderazgo y la motivación laboral.

Desarrollo de los contenidos:

Grabación Clase N° 2

UDEC UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA

CHÍA Ciudad Segura y Segura

SIGNOS DE MALA SALUD EMOCIONAL

Puede debilitar el sistema inmunitario de su cuerpo. Esto hace que usted sea más propenso a tener resfriados y otras infecciones en los momentos emocionalmente difíciles.

Cuando se siente estresado, ansioso o molesto, es posible que no sienta ganas de hacer ejercicio, comer alimentos nutritivos, puede abusar del alcohol, el tabaco u otras drogas.

- Dolor de espalda o cabeza
- Dolor de pecho, palpitaciones, infarto
- Problemas estomacales y digestivos
- Dificultad para respirar
- Rigidez en el cuello
- Aumento o pérdida de peso
- Problemas sexuales
- Cansancio extremo
- Dolor y malestar general
- Presión arterial alta
- Insomnio
- Cáncer

SESIÓN 2: CEREBRO Y EMOCIONES

Ver más tarde Compartir

ingeniera fern

YouTube



Grabación Clase No. 4

UDEC UNIVERSIDAD DE CUNDINAMARCA

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA

CHÍA EDUCACIÓN CALIDAD Y SEGURA

PASOS PARA EL PROCESO DE PLANIFICACIÓN

- Establecer Objetivos
- Identificar los recursos
- Establecer las tareas de objetivos relacionados
- Priorizar objetivos y tareas
- Crear actividades y calendario
- Establecer métodos de evaluación
- Identificar alternativas de acción

Factor clave: el equipo de trabajo

SESIÓN 4: TÉCNICAS DE PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES PARA EL ALCANCE DE METAS

Ver más ta... Compartir

YouTube

-34:22 1x

2.2.3. Curso Lenguaie de Señas y/o Habilidades para Atención a Usuarios con Limitaciones Físicas o Cognitivas.

Temas:

- ⊕ **¿Módulo 1** - Cómo vivir con discapacidad? - Construcción histórica de la discapacidad - Acercamiento al concepto de discapacidad - Normas de cortesía en LSC (saludos) *Nociones de la discapacidad auditiva(definición, características y marco legal) - Barreras y enfoque diferencial - Inclusión en personas en condición de discapacidad * Normas de cortesía LSC (expresiones).
- ⊕ **Módulo 2** - Expresión gestual y corporal - La familia - Pronombres personales y posesivos - Las prendas de vestir - Los colores - Estructura básica en frases cortas - Estados de ánimo - Medios de transporte - Medios de comunicación - Los animales – Sustantivos – verbos - Estructura básica de frases con el - vocabulario aprendido.
- ⊕ **Módulo 3** – Verbos – Adjetivos - Estructura básica de frases con el vocabulario aprendido – Números - Días de la semana y meses - Estructura básica de frases con el vocabulario aprendido - Descripción de objetos y lugares - Acciones incluyentes (trato digno, orientación efectiva) - Pronombres relativos: Interrogativos - Departamentos y capitales de Colombia - Rol del interprete - Establecer un diálogo en LSC - Establecer un diálogo en LSC. **SESIÓN PRÁCTICA: Presencial**



Desarrollo de los contenidos:

Grabación Clase N° 2

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA

CHI EDUCACIÓN CULTURAL Y DEPORTIVA

Compartir

Déficit de personas + Barreras de contexto = **DISCAPACIDAD**

Apoyos individualizados + Disminuir barreras = **INCLUSIÓN**

-1:07:24 1x YouTube

Grabación Clase N° 2

ALCALDÍA MUNICIPAL DE CHÍA

CHI EDUCACIÓN CULTURAL Y DEPORTIVA

Compartir

Vocabulario Incluyente

¡No digas!	¡Di!
Discapacitado, lisiado o minusválido.	Persona con Discapacidad.
Vidente, invidente, corto de vista o ciego.	Persona con Discapacidad Visual.
Sordomudo o mudo.	Persona Sorda.
Retardado Mental, enfermo Mental o mongólico.	Persona con Discapacidad Cognitiva.
Demente, loco, maniático, trastornado, esquizofrénico o depresivo.	Persona con Discapacidad Psicosoc.
Mutilado, cojito, mocho o chueco.	Persona con Discapacidad Física.

#QuéIncluyente #AlcaldíaMunicipalDeChía

-4:27 1x YouTube





2.2.4. Curso Desarrollo Regional - Región Integral con Enfoque Administrativo, Control y Gobierno.

Temas:

- ⊕ **Módulo 1** - Poder - Estado y Entidades Territoriales. - Descentralización, identidad y autonomía territorial – descentralización fiscal. - Planeación Estratégica Territorial Moderna. - Ordenamiento de la vida territorial - POT – LOOT – Ley 1625. - Procesos de metropolización. - Acto Legislativo 02 de 2020. - Prospectiva Territorial – Regional - Esquemas de asociatividad regional. - Normas y antecedentes de la provisión administrativa y planificación. - Tendencias geopolíticas Reconfiguración de regiones y redes.

- ⊕ **Módulo 2** - MIPG (Política gestión del conocimiento). - Regiones del conocimiento – movimiento OVOP. - Directrices departamentales de ordenamiento territorial. - Análisis e identificación de políticas públicas de desarrollo regional. - Armonización de instrumentos de política pública regional, desarrollo local y prospectiva territorial – regional – global (Objetivos de desarrollo sostenible). - Ley Orgánica de Región Metropolitana Ley 2199 del 8 de febrero de 2022. - Esquemas de integración Regional. - Que es Metaplán, como desarrollarla.

Desarrollo de los contenidos:





Reporte de asistencia:

PIC – Plan Institucional de Capacitación	INSCRITOS	APRUEBA	NO APRUEBA DESISTE
Curso Sistema Electrónico de Contratación SECOP II y Tienda Virtual	37	26	11
Curso Lenguaje de Señas y/o Habilidades para Atención a Usuarios con Limitaciones Físicas o Cognitivas	43	37	6
Curso Comunicación Asertiva y Efectiva, Lenguaje no Verbal	35	10	20
Curso Desarrollo Regional - Región Integral con Enfoque Administrativo, Control y Gobierno	34	3	31
Total general	149	76	68

2.3. DIPLOMADOS

2.3.1. Diplomado en Normas de Transparencia y Gobernanza Pública (Actualización De Normativa)

Temas:

- ⊕ **Módulo 1** - Código Único Disciplinario (Ley 1952 de 2019 - ley 1474 de 2011 - Ley 2094 de 2021) - Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo CEPACA (Ley 1437 de 2011 - Ley 2080 de 2021) - Implementación de Tecnologías en la ley 2080 de 2021. - Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana Ley 1801 de 2016 - Ley 2195 de 2022 - lucha contra la corrupción. - Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública (Ley 1712 de 2014 - Decreto reglamentario).
- ⊕ **Módulo 2** - Procedimiento administrativo sancionatorio - Período probatorio - Recursos en el proceso administrativo fiscal - Requisitos previos para demandar.
- ⊕ **Módulo 3** – Impedimentos – Recusaciones – Providencias - Legalidad de fallos con responsabilidad fiscal - Competencia del consejo de estado en única instancia
- ⊕ **Modulo 4** - Régimen de Transición - Recomendaciones para la entrada en vigencia de la nueva Ley - Principales cambios del procedimiento disciplinario - Indagación previa - Investigación disciplinaria - Cierre y evaluación – Juzgamiento - Segunda instancia - Aspectos probatorios - Términos, medios de pruebas – Notificaciones – Recursos - Nulidades



Desarrollo de los contenidos:



2.3.2. Diplomado en Contratación Pública

Temas:

- ⊕ **Módulo 1** - Fundamentos de la contratación estatal - La contratación estatal de acuerdo con los preceptos constitucionales y legales. - Conceptos Básicos - El Estatuto Contractual - Quienes intervienen en la Contratación Estatal - Etapas de la contratación estatal - “Tips” en la Elaboración de estudios previos y del sector Garantías - Modalidades de Selección. - Tipos de contratos.



- ⊕ **Módulo 2** - Ejecución en la Contratación - Inhabilidades e incompatibilidades - Nulidad en la contratación estatal - Supervisión e Interventoría. - La Contratación Pública en la Era Digital - Objetivos y principios del Sistema Electrónico de Contratación Pública - Normativa aplicable.
- ⊕ **Módulo 3** - Agencia Nacional de Contratación Estatal - Colombia Compra Eficiente - Herramientas de Colombia Compra Eficiente - Síntesis, Agente Virtual, Manuales y Guías, SECOP I, - SECOP II, TVEC, clasificador de bienes, mesa de servicio, preguntas frecuentes, S2 - Tienda Virtual del Estado Colombiano (TVEC) - Clasificador de bienes y servicios de Naciones Unidas - Plan Anual de Adquisiciones (PAA) - Elaboración de estudios del sector de Colombia Compra Eficiente - Qué es el SECOP II - Registro de proveedores en el SECOP II - Registro de proveedores plurales - Presentación de ofertas y observaciones en el SECOP II. - Uso del módulo de gestión contractual en el SECOP II. - Seguimiento a Procesos, Novedades, Generación de Reportes, Trámite de Novedades en SECOP II - Ejecución de los contratos desde el SECOP II - Taller de aplicación y cierre - Recomendaciones para la implementación, guías y documentos emitidos por el DAFP para la vigencia 2022

Desarrollo de los contenidos:

ACTUACIONES EN EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO CONTRACTUAL

- No cumplimiento de los requisitos objetivos de la oferta – calificación de no cumple
- Rechazo de la oferta (necesidad de incluir causal en los pliegos de condiciones)
- Declaratorio de desierto del proceso de selección
- Solicitud de medidas cautelares ante la SIC como autoridad judicial de la competencia.

Artículo 18. medidas cautelares Ley 1340 de 2009.
 Modifíquese el número 17 del artículo 46 del Decreto 2153 de 1952 que ordena del siguiente tenor: La autoridad de competencia podrá ordenar, como medida cautelar, la suspensión inmediata de conductas que puedan resultar contrarias o las disposiciones señaladas en las normas sobre protección de la competencia, siempre que se considere que de no adoptarse tales medidas se pone en riesgo la efectividad de una eventual decisión sancionatoria.

3. ADMINISTRACIÓN DELEGADA

CONTRATISTA POR CUENTA Y RIESGO DEL CONTRATANTE SE ENCARGA DE LA EJECUCIÓN DEL CONTRATO

ADMINISTRACIÓN PAGA EL COSTO REAL DE LA OBLIGA Y PORCENTAJE DE RETRIBUCIÓN AL CONTRATISTA

4. REEMBOLSO DE GASTOS

EL CONTRATISTA CON CARGO A SUS PROPIOS RECURSOS EJECUTA LAS OBLIGACIONES CON LA PERIODICIDAD ACORDADA LA ENTIDAD REINTEGRA LOS GASTOS

EN LAS MODALIDADES DE PRECIOS UNITARIOS, ADMINISTRACIÓN DELEGADA Y REEMBOLSO DE GASTOS, EL VALOR CONVENIDO ES ESTIMADO

DIPLOMADO DE ACTUALIZACIÓN EN COMPRA PÚBLICA
 PHD. DEBY JOHANNA FORERO FORERO

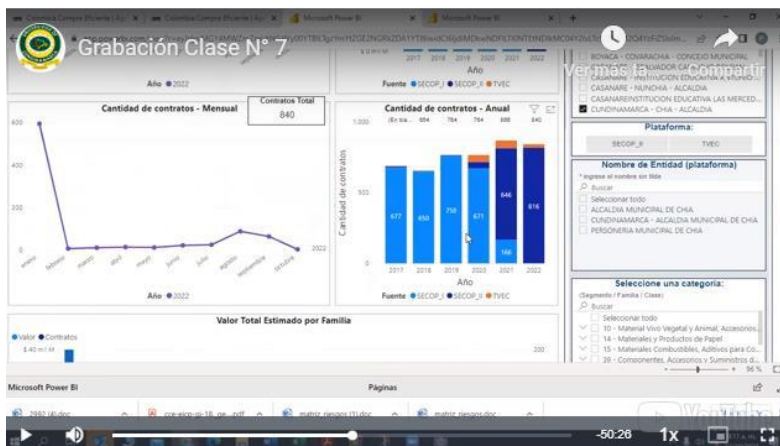


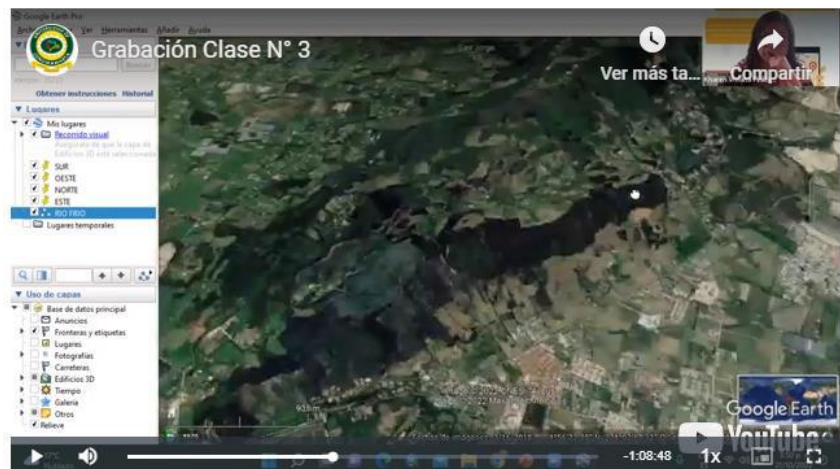
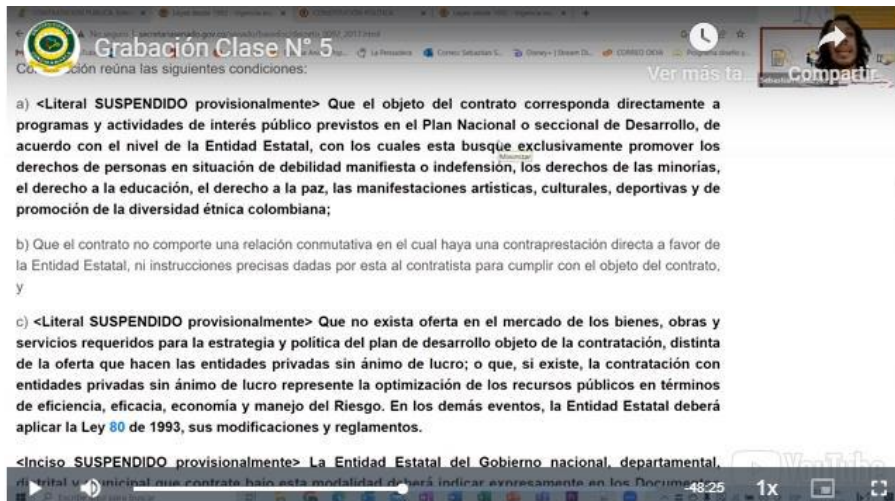
2.3.3. *Diplomado en Instrumentos de Georreferenciación para la Planeación y el Ordenamiento Territorial.*

Temas:

- ⊕ **Módulo 1** - Conceptos básicos de los Sistemas de Información Geográfica (SIG) - Visualización y administración de la data, shapes y tablas - Exploración de fuentes de datos espaciales y alfanuméricos. - Infraestructura de los datos espaciales (IDE) - Gestión de la información y representación temática - Selección de simbología de representación. - Composición de mapas: configuración Layout - Exploración de tablas y atributos.
- ⊕ **Módulo 2** - Cartografía a partir de los datos. - Interacción con datos alfanuméricos - Uniones de tablas - Edición de tablas - Calculadora de atributos - Modelación de datos urbanísticos - Visualización de datos. - Análisis espacial básico: proximidad - relaciones de sobreposición y extracción. - Uniones espaciales – Geoprocesos – Buffer – Intersección – Unión Diferencia Simétrica Extracción.
- ⊕ **Módulo 3** - Análisis espacial a partir de modelación de terrenos y imágenes aéreas. - Mapas: de curvas de nivel, de pendientes - Análisis de hidrología - Datos Ráster - Georreferenciación de imágenes - Gestión de datos geográficos Datasets. - Migración de proyectos. - Análisis de distancia más corta, equipamiento más cercano, área de servicio.
- ⊕ **Módulo 4** - Integración de conceptos de ArcGis - Creación y exportación de datos en ArcGis - Visualización de resultados en ArcGis - ArcGis Online - Integración con aplicaciones basadas en internet - Búsqueda de datos en Google Earth - Creación y exportación de datos en Google Earth - Visualización de resultados en Google Earth - Sistemas de Geoposicionamiento Global (GPS).

Desarrollo de los contenidos:





2.3.4. **Diplomado en Procesos de Auditorías de Control Interno y Sistema de Gestión de Calidad.**

Temas:

- ⊕ **Módulo 1** - * Ley 872 de 2003 - Decreto 1083 de 2015 - Conceptos y definiciones básicas de calidad - Nuevos principios de la gestión de la calidad - Estructura de la norma ISO 9001 de 2015 - Enfoque a procesos - Ciclo PHVA - Pensamiento basado en riesgos - Pasos para la implementación de un sistema de gestión de la calidad.
- ⊕ **Módulo 2** – Generalidades Principios de gestión de la calidad para la rama ejecutiva del poder público y otras entidades prestadoras de servicios - Contexto

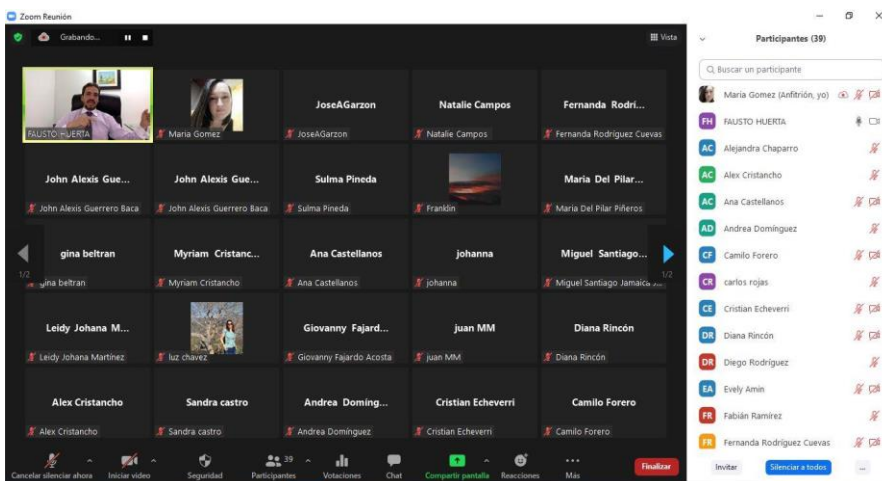


de los Sistemas de Gestión. - Compatibilidad con otros sistemas de gestión - Objeto y campo de aplicación - Sistema de gestión de la calidad para la Gestión Pública.

Curso Auditor Interno

- ⊕ **Módulo 1** - Evolución a las Normas ISO 9001:2015. ISO 14001:2015 E I45001:2018 - Estructura de Alto Nivel (elementos básicos y requisitos) - Conceptos y vocabulario - Principios del Sistema de Gestión Integrado HSEQ.
- ⊕ **Módulo 2** - Estructura ISO - según anexo SL - Principales cambios de las Normas ISO 9001:2015. ISO 14001:2015 E ISO 45001:2018 - Revisión de nuevos requisitos de las Normas ISO 9001:2015. ISO 14001:2015 E ISO 45001:2018 - Determinación de actividades para implementar o actualizar el Sistema de Gestión Integrado migrando a los requisitos de las Normas ISO 9001:2015. ISO 14001:2015 E ISO 45001:2018 - Casos prácticos.
- ⊕ **Módulo 3** - Objetivo, alcance e importancia de la auditoria - Desarrollo del proceso completo de auditoría a través de ejercicios - Toma de Notas del Auditor, Redacción de Hallazgos, Redacción de No – Conformidades e informes - Criterios y metodología para auditar un Sistema de Gestión Integrado - Competencia y evaluación del auditor.
- ⊕ **Módulo 3** - Talleres y Evaluación Final.


Desarrollo de los contenidos:





Aspectos Clave para el SCI por parte de la 1ª Línea

- 1 --- Conocer y apropiar las políticas, procedimientos, manuales, protocolos y otras herramientas que permitan tomar acciones para el **autocontrol en sus puestos de trabajo**.
- 2 --- La **identificación de riesgos** y el establecimiento de **controles**, así como su **seguimiento**, acorde con el diseño de dichos controles, evitando la materialización de los riesgos.
- 3 --- El **seguimiento a los indicadores de gestión** de los procesos e institucionales, según corresponda.
- 4 --- La **formulación de planes de mejoramiento**, su aplicación y seguimiento para resolver los hallazgos presentados.



Estructura de la Norma

Introducción

1. Objeto y Campo de Aplicación
2. Referencias Normativas
3. Términos y Definiciones
4. Contexto de la Organización
5. Liderazgo
6. Planificación
7. Apoyo
8. Operación
9. Evaluación del Desempeño
10. Mejora

Estructura de Alto Nivel

SGI
SIG
HSEQ



HACIENDO DE LA CALIDAD UN ESTILO DE VIDA

7.3. Toma de Conciencia

Política y Objetivos de la Calidad

Contribución a la eficacia del SGC y la mejora

Implicaciones del incumplimiento de los Req. Del SGC

Cada vez mas Competente con mi SGC

SGC


CALIDOSO



HACIENDO DE LA CALIDAD UN ESTILO DE VIDA

5.1.1. Generalidades

- ✓ Rendición de cuentas.
- ✓ Política de Calidad.
- ✓ Objetivos de Calidad.
- ✓ Integración del Sistema con el Negocio.
- ✓ Promover Enfoque de procesos.
- ✓ Promover Enfoque de Riesgos.
- ✓ Recursos.
- ✓ Comunicar.
- ✓ Apoyar.
- ✓ Comprometiendo.
- ✓ Dirigiendo y apoyando las personas.
- ✓ Promover la mejora.
- ✓ Apoyo a otras direcciones.



HACIENDO DE LA CALIDAD UN ESTILO DE VIDA

10. Mejora

- ✓ Mejora de Productos.
- ✓ Mejora de servicios.
- ✓ Corregir.
- ✓ Prevenir.
- ✓ Controlar efectos no deseados.
- ✓ No Conformidad.
- ✓ Acción Correctiva.
- ✓ Mejora Continua en cuanto a conveniencia, adecuación y eficacia del SGC



HACIENDO DE LA CALIDAD UN ESTILO DE VIDA

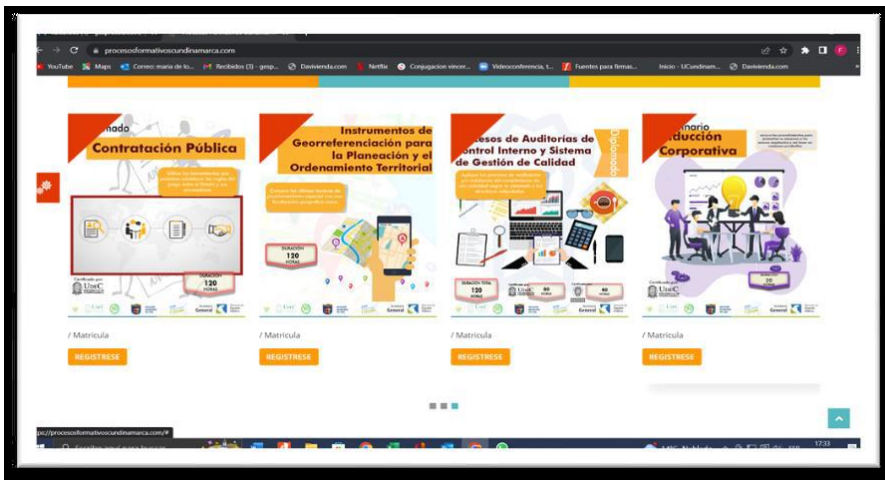
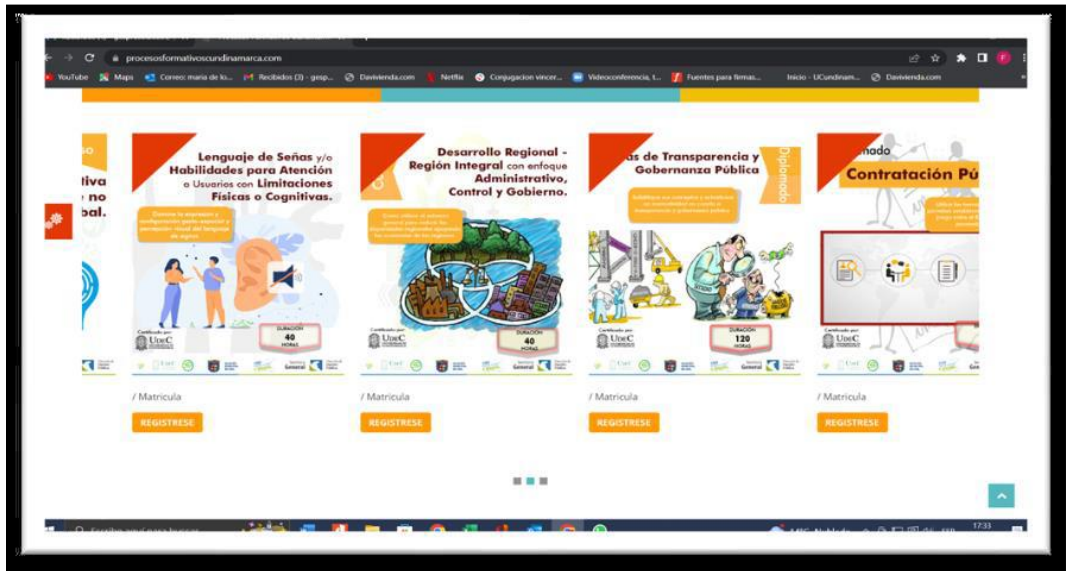
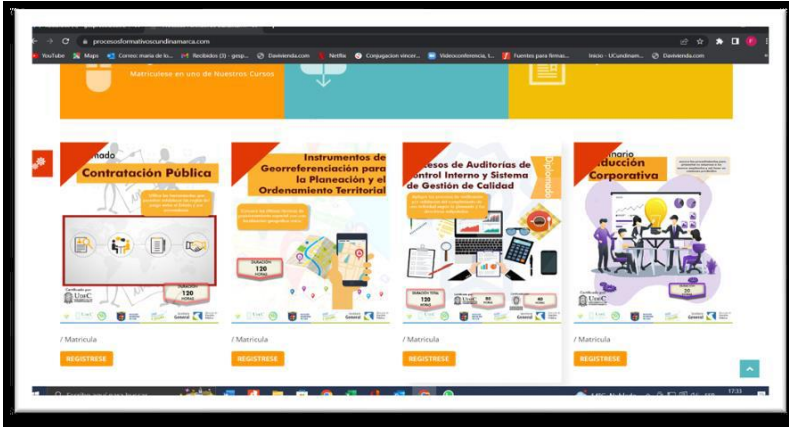


Reporte de asistencia:

PIC – Plan Institucional de Capacitación	INSCRITOS	APRUEBA	NO APRUEBA DESISTE
Diplomado en Contratación Pública	61	40	21
Diplomado en Instrumentos de Georreferenciación para la Planeación y el Ordenamiento Territorial	25	11	14
Diplomado en Normas de Transparencia y Gobernanza Pública (Actualización De Normativa)	39	8	31
Diplomado en Procesos de Auditorías de Control Interno y Sistema de Gestión de Calidad	58	45	13
Audidores Internos	60	54	6
Total general	243	158	85

Entorno de la Aula Virtual







Se realiza la adecuación gráfica del entorno en el Aula Virtual de la Universidad de la Cundinamarca, en la cual se dispuso los Seminarios, Cursos y los Diplomados, en estos se ubicaron los módulo introductorios donde se presentaba el plan temático de cada capacitación, y el manual de navegación del usuario; los dos módulos establecidos dentro del contenido académico aprobado con hilos conductores de aprendizaje, recursos educativos disponibles para descarga (lecturas, infografías, presentaciones, videos), una actividad de aprendizaje de apropiación del conocimiento y los enlaces de acceso a las sesiones sincrónicas grabadas, además se realizó soporte de mesa de ayuda.

Impacto de la capacitación

De los datos obtenidos en el desarrollo de las capacitaciones se estableció que, fueron beneficiados con las jornadas de capacitación 720 servidores públicos, además se logró:

- ⊕ Que, en el desarrollo de PIC se ejecutara el 100% de actividades programadas.
- ⊕ Que, 720 servidores públicos se inscribieron a las jornadas de capacitación, lo que permitió la participación de servidores con contrato de prestación de servicios y así alcanzar objetivos de cobertura.
- ⊕ Que, 92 servidores por Prestación de Servicios Profesionales fueron beneficiados en las jornadas de capacitación, como se estableció en el PIC.
- ⊕ Que, 525 servidores públicos aprobarán los Seminarios, Cursos y Diplomados, fortaleciendo competencias laborales, cifra que, corresponden al 77% personas capacitadas con respecto a la Planta Activa reportada en el PIC.

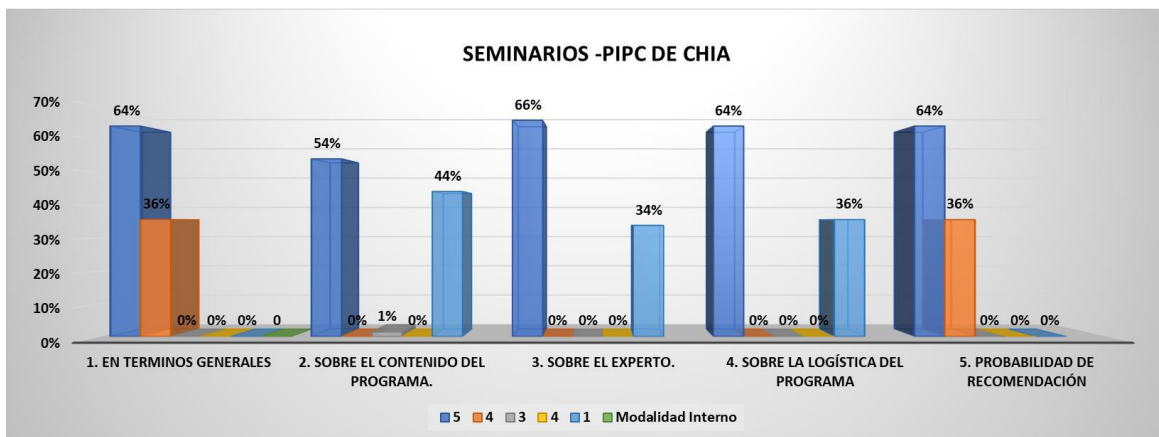


Encuesta de satisfacción

Para medir el impacto se logró implementar una encuesta de satisfacción para cada seminario, curso y diplomado, con el objetivo de identificar la percepción del experto, los módulos expuestos y la dinámica de la capacitación.

Entre las preguntas y respuesta a destacar se encuentra:

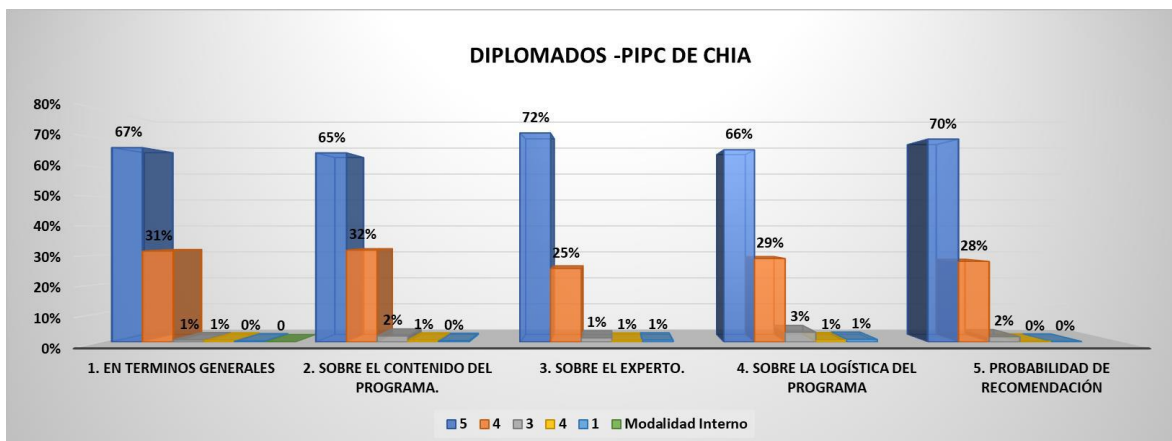
- **Percepción General del Plan Institucional de Capacitación, con el desarrollo de los Seminarios.**



Fuente: Universidad de Cundinamarca – PIC 2022.

Esta grafica da cuenta que para los seminarios los contenidos planteados fueron los adecuados y desarrollados con éxito.

Percepción General del Plan Institucional de Capacitación, con el desarrollo de los



Fuente: Universidad de Cundinamarca – PIC 2022.



- **Certificados entregados.**

Cada estudiante que aprobó su capacitación se le otorgo un certificado, que acredita su participación.



Certificado de aprobación a Diplomado.

A continuación, se presenta algunas imágenes de la actividad realizada por la Universidad con el acompañamiento de la Administración Municipal.





Conclusiones Generales

- ⊕ Las fechas de ejecución de las capacitaciones se dieron en un momento en el cual se cruzaban con la consolidación de informes de las dependencias, lo que muy posiblemente ocasiono una participación más baja de lo esperada.
- ⊕ En la participación de los Diplomados, se logró identificar que los estudiantes calificaran excelente o sobresaliente, los temas, la calidad de los expertos y el



desarrollo de los temas, permitiendo así identificar la gran aceptación de los diplomados.

- ⊕ La buena aceptación de las capacitaciones, hizo que los funcionarios se inscribieran a más de una, sin embargo, esto ocasionó que el número de deserción y no aprobación fuera importante (190 deserciones).
- ⊕ Se evidenció una excelente disposición del grupo de estudiantes que asistieron a la capacitación, generando comentarios positivos frente a los contenidos y los expertos.
- ⊕ La participación del personal de contrato por prestación de servicios, ayuda a democratizar la capacitación, dando cumplimiento al Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 – 2030.
- ⊕ Como oportunidad de mejora se debe establecer mecanismos para la permanencia y terminación de las capacitaciones.



Dirección de Función Pública
Secretaría General
Alcaldía Municipal de Chía
Enero - 2023

Elaboró: Fabián Ramírez Vargas