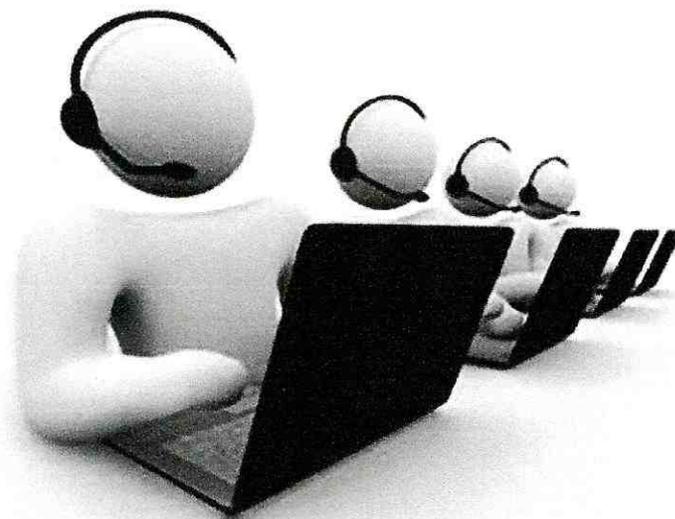




ALCALDÍA DE PASTO

PLAN DE CAPACITACIONES 2015





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

INTRODUCCIÓN

El plan de desarrollo económico, social, ambiental, cultural y de obra pública "Pasto Transformación Productiva", define, fija y formula políticas públicas preferentes, proyectos con metas específicas soportadas en condiciones de información, análisis y estudio, tomando como línea base el plan de desarrollo "Prosperidad para Todos".

La gestión del empleado público debe estar orientada hacia el logro de resultados institucionales, alineando los procesos de capacitación al cumplimiento de la misión institucional.

El nuevo plan de gestión del Talento Humano direcciona sus esfuerzos a brindar planes de capacitación que propendan el desarrollo armónico e integral del funcionario. Con el Plan Institucional de Capacitación enmarcado en la Ley 909 de 2004 y reglamentado en el Decreto ley 1567 de 1998 y el Decreto 1227 de 2005, se persigue mejorar el nivel de vida de los funcionarios y de su familia, así como aumentar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia y efectividad, así como la identificación con la entidad en la que labora el funcionario.

El Plan Institucional de capacitación de la Alcaldía de Pasto se implementara de acuerdo a las directrices estatales (Decreto No 0951 de 2012 por el cual se establece el reglamento interno que fija los criterios y las condiciones para acceder al programa de capacitación, bienestar e incentivos).





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

El Plan institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

El Plan Institucional de Capacitación esta orientado a desarrollar las habilidades, destrezas, y competencias de los servidores públicos y a definir parámetros para que su ingreso y permanencia se fundamenten en el merito y en el cumplimiento de los principios de la función administrativa.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

MARCO LEGAL

La normatividad que regula los Planes Institucionales de Capacitación de los funcionarios públicos, esta integrada por varias disposiciones legales. Las disposiciones normativas sobre capacitación fueron complementadas por la Ley 909 de 2004 y el decreto 1227 de 2005 en donde se incluye las orientaciones de capacitación para el desarrollo de las competencias laborales de los empleados públicos.

El Decreto 1567 de 1998 emite la definición de Capacitación que cita: se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, tanto de educación no formal como informal de acuerdo con las normas de la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la Misión Institucional, a la mejor prestación de servicios en la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Hay algunos aspectos de la definición de capacitación establecidas en el Decreto 1567 que conviene destacar: en primer lugar, debe precisarse que la capacitación en el sector publico debe realizarse a partir de la identificación de necesidades; orientadas a mejorar el desempeño individual y el de las entidades. Adicionalmente, se debe dar reconocimiento a que la capacitación debe contribuir al desarrollo integral del personal. Si bien la capacitación se ocupa de atender necesidades específicas previamente detectadas, en función de hacer más efectivo al Talento Humano dentro de un proceso concreto; es decir, en cuanto se refiere al conocimiento y al uso de las





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

tecnologías, instrumentos, procedimientos, información, recursos, etc., no debe quedarse dentro del marco estrecho de estos contenidos.

Al respecto del Decreto 1567 de 1998, establece en el Artículo 4 que la definición de capacitación "comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

El derecho a la capacitación se encuentra regulado por la Ley 734 de 2002, la Ley 489 de 1998 y el Artículo 1 del Decreto 1567 de 1998, en donde se especifica, que este derecho es otorgado a quienes desempeñan empleos públicos de carrera, empleos públicos de libre nombramiento y remoción, empleos de periodo fijo y los Alcaldes y Gobernadores.

Según sentencia de la Corte Constitucional, C – 1163 de 2000, el literal g) del Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998 fue declarado exequible y en uno de sus apartes expresa que esta disposición no viola los Artículos 1, 13, 53 y 54 de la Constitución Política., pues el trato diferente en materia de capacitación que establece para un grupo de empleados del estado, el conformado por los empleados provisionales, no vulnera el principio de igualdad que garantiza La Carta Política, ni afecta las condiciones dignas y justas en el trabajo, contemplados en el Artículo 53 superior, pues al empleado provisional, a través de los respectivos curso de inducción y entrenamiento, se le prepara adecuadamente para el desempeño de sus funciones y se le brindan las garantías necesarias para su ejercicio en condiciones de igualdad y dignidad.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

POLITICA DEL GOBIERNO NACIONAL

El gobierno Nacional, formula para cada periodo las orientaciones y responsabilidades que competen a las entidades publicas en la gestión de la capacitación, las cuales son de obligatorio cumplimiento. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se formulan las políticas, se señalan las prioridades que deberán atender las entidades públicas y se establecen los mecanismos de cooperación, de asesoría, de seguimiento y de control.

Así en desarrollo de lo establecido en el Artículo 3 del Decreto 1567 de 1998, "El Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Publica y La Escuela Superior de Administración Publica adopta y actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación".

El Plan Nacional de Formación y Capacitación como política es revisado y ajustado periódicamente para responder a expectativas y problemáticas de las entidades públicas del orden nacional y territorial, así como a la diversidad regional. Por lo tanto, las orientaciones para la gestión de la capacitación de los empleados estarán sujetas a modificaciones que ajusten las políticas a realidades, necesidades y mandatos jurídicos.

Por lo anterior las entidades públicas nacionales y territoriales deben consultar permanentemente las Políticas de Formación y Capacitación que formule el gobierno nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública y La ESAP.

Nota: La política de capacitación debe armonizar el Plan Nacional de Desarrollo con las necesidades territoriales.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

INFORME DE RESULTADOS DEL DIAGNOSTICO

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2015 se formula en aras propiciar el mejoramiento continuo de los empleados públicos de la Alcaldía Municipal de Pasto, que se centraliza en mejorar los procesos de eficiencia y eficacia a través del desarrollo de competencias laborales.

La Administración Municipal esta conformada por 45 dependencias distribuidas en Secretarias, Subsecretarias y Oficinas.

ANALISIS DE RESULTADOS

Para identificar las necesidades de capacitación, se realizó el proceso Gestión del Talento Humano, a través de la aplicación del formato de encuesta (GTH-F-017 Identificación de necesidades del talento humano), que tiene por objetivo: Detectar las fortalezas, debilidades y necesidades en los aspectos de capacitación y desarrollo, necesarios para Diseñar el Plan Institucional de Capacitación para el personal administrativo de planta de la Alcaldía Municipal de Pasto.

Con la información recolectada se detectaron los principales temas de capacitación en los que se requiere actualización de conocimientos e información para obtener un óptimo desempeño y brindar adecuada prestación del servicio.

Para el diseño del Plan Institucional de Capacitaciones se tuvieron en cuenta los temas de capacitación más relevantes en el análisis del diagnóstico teniendo como resultado





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

lo siguiente:

Nivel de Error	5%
Nivel de Confianza	95%
Tamaño de la Muestra	45
Muestra Recomendada	41

Cuadro 1. Necesidades De capacitación que requieren las Dependencias

TEMA DE CAPACITACION	PORCENTAJE POR DEPENDENCIA
Atención al Ciudadano	14%
Informática - Ofimática	14%
Archivo y Gestión Documental	9%
Presupuesto Público	8%
Formulación y Evaluación de Proyectos	7%



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Código Disciplinario		6%
Clima Organizacional		6%
Contratación Pública		6%
Derecho Político		5%
Actualización Administrativa	Derecho	4%
Derechos Humanos		3%

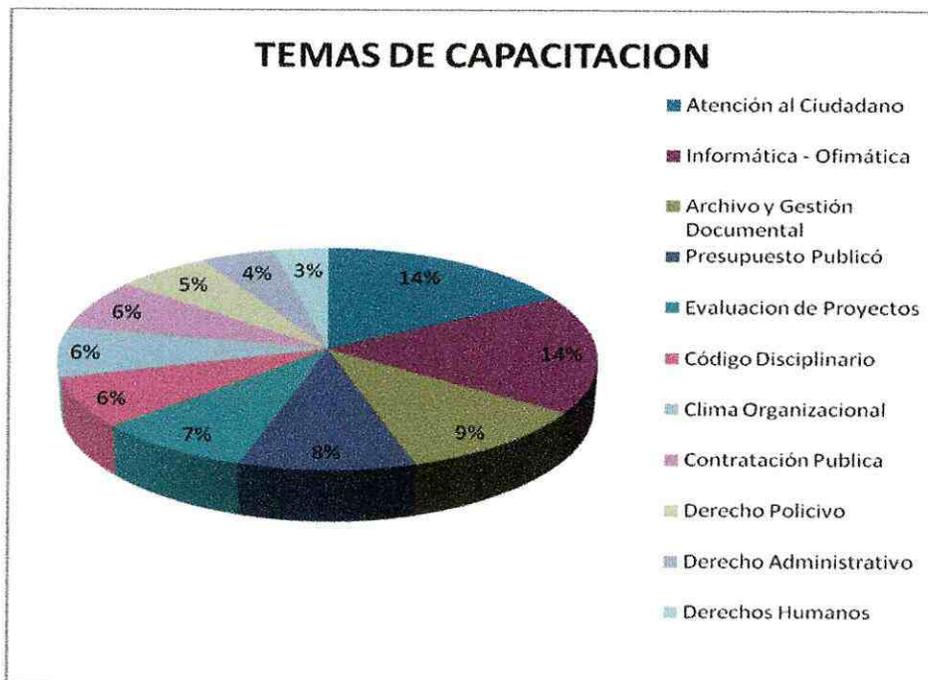




ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Gráfico 1. Temas de Capacitación que se requieren en las diferentes Dependencias.



Interpretación: La gráfica refleja que el tema de capacitación que más solicitan los servidores públicos es Atención al Ciudadano con un total de 18 dependencias representadas en el 14% del total de la muestra.

Los funcionarios de la Alcaldía Municipal de Pasto optaron por la capacitación en atención al usuario porque consideran que es indispensable crear una cultura del servicio para lograr una satisfacción integral del cliente; la clave del éxito en la Entidad.

De la misma manera, Informática y Ofimática es uno de los temas más solicitados por



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

De la misma manera, Informática y Ofimática es uno de los temas mas solicitados por la Administración con un total del 14% de las dependencias encuestadas ya que el conocimiento en los sistemas de información conlleva a provechar los continuos cambios que se presentan en el día a día y así prestar un buen servicio a la comunidad.

El 6% de las dependencias de la Alcaldía Municipal de Pasto sugieren que la capacitación que les gustaría que se impartiera es Clima Organizacional con un total de 5 oficinas las cuales buscan mejorar la calidad de vida laboral y constituir condiciones laborales que sean percibidas como relevantes y propicias para el bienestar, desarrollo, motivación e integridad de cada uno de los miembros de una organización.

Los demás temas de capacitación solicitados por las diferentes oficinas de la Alcaldía Municipal de Pasto que obtuvieron porcentajes entre 1% y 2% no se tuvieron en cuenta debido a que el porcentaje arrojado por el estudio no era representativo teniendo en cuenta que se busca el beneficio mutuo de los servidores públicos.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Cuadro 2. Modalidad de capacitación por Dependencia.

MODALIDAD DE CAPACITACION	PORCENTAJE POR DEPENDENCIA
Conferencia foros de 10 horas	0%
Seminarios, Talleres de 10 a 40 hora	54%
Cursos	32%
Diplomados	15%
TOTAL	100%

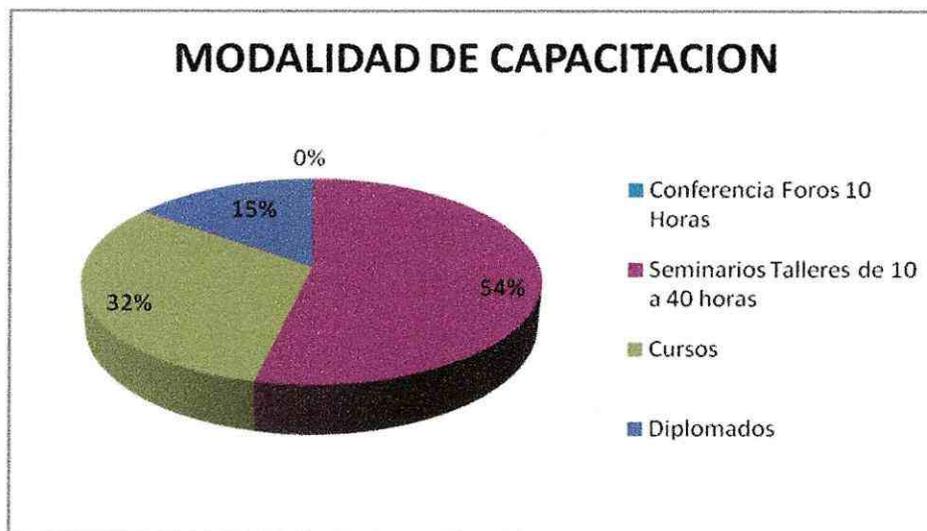




ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Grafico 2. Modalidad de Capacitación por Dependencia.



Interpretación: Según las encuestas realizadas a las dependencias de la Alcaldía Municipal de Pasto, la mayoría (54%) prefiere y considera más adecuado que las capacitaciones se realicen en Seminarios Talleres de 10 a 40 horas por cada capacitación. El 32% se inclina por que se impartan Cursos, y el 15% que se realicen Diplomados. Mientras que ningún funcionario eligió la opción de Conferencias Foros de 10 horas.

La realización de Conferencias Foros de 10 horas para las capacitaciones resultan demasiado cortas para poder entender y asimilar los temarios impartidos, de tal forma que no deja tiempo a la expresión y explicación de dudas que puedan surgir por parte de los asistentes por ello, ninguna de las dependencias optó por esta forma de capacitación.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Tan sólo el 15 % eligieron Diplomados, esto se debe a que el tiempo necesario para su realización es demasiado largo y la mayoría de las personas no pueden asistir bien por no poder dejar desatendido su puesto de trabajo y/o por no poder realizarlo en horario no laborable.

Los Seminarios Talleres de 10 a 40 horas con un porcentaje del 54% resultan los más elegidos por los funcionarios, por ser los que mejor se adaptan al tiempo disponible para que las personas puedan asistir, y además permite que las capacitaciones resulten útiles al aportar tiempo suficiente para la explicación de los temarios y que los asistentes puedan presentar sus dudas y ser resueltas por los capacitadores.

Cuadro 3. Resultados Esperados

RESULTADOS ESPERADOS	TOTAL PORCENTAJE
Contribuir al cumplimiento de la misión institucional	12%
Eficaz desempeño del cargo	66%
Desarrollo personal integral	7%
Complementar, Actualizar, Suplir conocimientos	15%
TOTAL	100%



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Grafico 3. Porcentaje de Resultados Esperados.



Interpretación: Los resultados esperados de las capacitaciones según la opinión de los funcionarios de las diferentes dependencias es, en su mayoría un eficaz desempeño del cargo con un 66%. El 15% desea poder complementar, actualizar y suplir conocimientos, y con una pequeña diferencia del 12% pretende poder contribuir al cumplimiento de la misión institucional. Mientras una minoría (7%) lo que busca es el desarrollo personal integral.

Los Resultados Esperados fueron en su mayoría un eficaz desempeño del cargo con un porcentaje del 66% debido a las responsabilidades a las que se ven expuestos los funcionarios al ocupar un cargo público, con esto se espera mejorar las funciones en



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

funcionarios al ocupar un cargo público, con esto se espera mejorar las funciones en sus puestos de trabajo que a su vez lleva a cumplir con la misión institucional y al desarrollo personal.

Cuadro 4. Forma de Evaluar los Resultados

FORMA DE EVALUAR LOS RESULTADOS	TOTAL PORCENTAJE
Constancia de permanencia	7%
Análisis de los beneficios o progresos	10%
Evaluación de la capacitación impartida.	73%
Divulgación de la capacitación recibida	10%
TOTAL	100%



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Grafico 4. Porcentaje de Forma de Evaluar Resultados Esperados.



Interpretación:

Los funcionarios de la Alcaldía de Pasto optaron por la evaluación de la capacitación impartida con un 73%, resulto un empate entre el análisis de los beneficios o progresos y la divulgación de la capacitación recibida y tan sólo un 7% eligió la opción de constancia de permanencia.

La causa de estos porcentajes se debe a que la mayoría opina que una evaluación de la capacitación impartida contribuye a conocer cuáles son los conocimientos que necesitan mayor refuerzo y cuáles fueron los mejor asimilados, además de la utilidad real de la capacitación. Mientras que la constancia de permanencia no ayuda a conocer lo que los asistentes aprendieron en la capacitación, sino sólo la asistencia.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Pasto, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Desarrollar las capacidades y competencias individuales, colectivas y técnicas requeridas en el desempeño laboral, generando oportunidades de formación que promuevan condiciones favorecedoras del cambio institucional.
- Fortalecer las competencias del talento humano, proporcionándoles las herramientas, conocimientos, habilidades y destrezas para su mejor desempeño en su entorno de trabajo.
- Contribuir con el crecimiento intelectual de los empleados públicos gestionando programas de formación y capacitación que respondan a sus necesidades.
- Mantener actualizados a los servidores públicos frente a los cambios normativos y tecnológicos de conformidad a los nuevos retos de la entidad.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN

1. Programa de Capacitación: ATENCIÓN AL USUARIO	
Área temática	Capacitación integral sobre Atención al Usuario
Nombre del Programa	Atención al Usuario.
Justificación	A partir del análisis realizado en el diagnóstico es necesario incorporar esta importante temática en el plan de capacitación, con el propósito de que la Alcaldía Municipal de Pasto cuente con personal idóneo y calificado que le permita a brindar que buen servicio y atención al cliente interno y externo, con miras a satisfacer las necesidades y requerimientos de la comunidad e general.
Objetivo de aprendizaje	Capacitar al personal de planta de la Alcaldía Municipal de Pasto.
Población beneficiaria	Personal de planta de la Alcaldía Municipal de Pasto.
Contenido del programa	Formas de comunicación adecuada, diferentes formas de tratar las problemáticas que se presentan, conocer los derechos y los límites de la información y reclamación del funcionario/cliente, técnicas de autocontrol, consejos de buena disposición y colaboración en atención al público y trato personalizado.
Modalidad	Taller de capacitación teórico y practico



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Forma de evaluación	Evaluación del temario expuesto por parte del docente capacitador y evaluación de la efectividad.
Facilitadores	Profesional especializado en el área.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

2. Programa de Capacitación: INFORMATICA – OFIMATICA	
Área temática	Informática – Ofimática
Nombre del Programa	Informática – Ofimática
Justificación	Sensibilizar e iniciar con el proceso de cualificación del talento humano de la Alcaldía Municipal de Pasto, en temas relacionados al manejo de las herramientas de ofimática, con miras a mejorar la calidad en la prestación de servicios, eficiencia y efectividad
Objetivo de aprendizaje	Capacitar a los servidores de planta que laboran en la Alcaldía Municipal de Pasto.
Población beneficiaria	Personal de planta de la Alcaldía Municipal de Pasto.
Contenido del programa	Profundización en el manejo de cada uno de los programas de Microsoft Office, practica y aplicaciones de los programas principales para el desempeño de las funciones en el puesto de trabajo.
Modalidad	Taller de capacitación teórico y practico
Forma de evaluación	Evaluación del temario expuesto por parte del docente capacitador y evaluación de la efectividad.
Facilitadores	Profesional especializado en el área.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

3. Programa de Capacitación: ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTAL	
Área temática	Ley general de archivo, tablas de retención documental.
Nombre del Programa	Archivo y Gestión Documental
Justificación	Sensibilizar e iniciar con el proceso de cualificación del talento humano de la Alcaldía Municipal de Pasto, en temas relacionados al archivo de gestión, para mejorar la calidad en la prestación de servicios.
Objetivo de aprendizaje	Capacitar a los servidores de planta que laboran en la Alcaldía Municipal de Pasto.
Población beneficiaria	Servidores públicos de planta, vinculados con la Alcaldía Municipal de Pasto.
Contenido del Programa	Ley general de archivo, tablas de retención documental.
Modalidad	Taller de capacitación teórico y practico
Forma de evaluación	Evaluación del temario expuesto por parte del docente capacitador y evaluación de la efectividad.
Facilitadores	Profesional especializado en el área.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

4. Programa de Capacitación: CONTRATACIÓN PÚBLICA.	
Área temática	Capacitación en Contratación Pública
Nombre del Programa	Actualización en Contratación Publica
Justificación	Actualización y cualificación del talento humano vinculado con la Alcaldía Municipal de Pasto, en temas relacionados con la formulación idónea de contratos.
Objetivo de aprendizaje	Capacitar a los servidores de planta de la Alcaldía Municipal de Pasto.
Población beneficiaria	Servidores públicos de planta vinculados con la Alcaldía Municipal de Pasto.
Contenido del programa	Impartición extensa sobre estudios previos, casos prácticos de estudios previos.
Modalidad	Taller de capacitación teórico y practico
Forma de evaluación	Evaluación del temario expuesto por parte del docente capacitador y evaluación de la efectividad.
Facilitadores	Profesional especializado en el área.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

5. Programa de Capacitación: CODIGO DISCIPLINARIO	
Área temática	Capacitación Código Disciplinario
Nombre del Programa	Código Disciplinario
Justificación	Sensibilizar e iniciar con el proceso de cualificación del talento humano de la Alcaldía Municipal de Pasto, en Código Disciplinario y Responsabilidad Disciplinaria para mejorar la cadena de trabajo y calidad en la prestación de servicios.
Objetivo de aprendizaje	de Capacitador a los servidores públicos de la planta de la Alcaldía Municipal de Pasto.
Población beneficiaria	Servidores Públicos de la Alcaldía Municipal de Pasto.
Contenido del Programa	Introducción Básica Inhabilidades Tipos de sanciones Deberes y Derechos
Modalidad	Taller de capacitación teórico y practico
Forma de evaluación	Evaluación del temario expuesto por parte del docente capacitador y evaluación de la efectividad.
Facilitadores	Profesional especializado en el área.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

6. Programa de Capacitación: FORMULACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS.	
Área temática	Metodología y fases de la Formulación y Evaluación los proyectos.
Nombre del Programa	Formulación y Evaluación de Proyectos"
Justificación	A partir del análisis realizado en el diagnóstico es necesario incorporar esta importante temática en el plan de capacitación, con el propósito de que la Alcaldía Municipal de Pasto cuente con personal idóneo y calificado que le permita llevar a cabo la formulación idónea de proyectos, con miras a satisfacer las necesidades internas y requerimientos de la comunidad e general.
Objetivo de aprendizaje	Capacitar a los servidores de planta de la Alcaldía Municipal de Pasto.
Población beneficiaria	Servidores vinculados a la Alcaldía Municipal de Pasto.
Contenido del Programa	Ciclo de vida del proyecto: Evaluación pre-inversión, control, proceso, evaluación, resultados, formulación de proyectos, indicadores de rentabilidad y precios sociales, estudios de alternativas, resumen narrativo del proyecto, indicadores y medios de verificación.
Modalidad	Taller de capacitación teórico y practico
Forma de evaluación	Evaluación del temario expuesto por parte del docente



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

	capacitador y evaluación de la efectividad.
Facilitadores	Profesional especializado en el área.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

7. Programa de Capacitación: DERECHO ADMINISTRATIVO	
Área temática	Capacitación integral en Derecho Administrativo
Nombre del Programa	Derecho Administrativo
Justificación	
Objetivo de aprendizaje	Tiene como fin que la Alcaldía Municipal de Pasto cuente con personal idóneo, con conocimientos en derecho administrativo el cual es el encargado de la regulación de la administración pública.
Población beneficiaria	Servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Pasto.
Contenido del programa	Derechos y deberes de las personas ante autoridades competentes (Derechos de petición, tutelas) Utilización de medios electrónicos en el procedimiento administrativo. Publicación, citación, comunicación y notificación de actos administrativos. Recursos contra actos administrativos.
Modalidad	Taller de capacitación teórico y práctico
Forma de evaluación	Evaluación del temario expuesto por parte del docente capacitador y evaluación de la efectividad.
Facilitadores	Profesional especializado en el área.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

8. Programa de Capacitación: DERECHO POLICIVO	
Área temática	Capacitación integral en Derecho Polícivo
Nombre del Programa	Derecho Polícivo
Justificación	
Objetivo de aprendizaje	Tiene como fin que la Alcaldía Municipal de Pasto cuente con personal idóneo, con conocimientos en derecho policivo el cual es el encargado de proteger el orden publico a nivel nacional, departamental y municipal en pro de la convivencia ciudadana.
Población beneficiaria	Servidores públicos de la Alcaldía Municipal de Pasto.
Contenido del programa	Normas, leyes, códigos que rigen el derecho policivo
Modalidad	Taller de capacitación teórico y practico
Forma de evaluación	Evaluación del temario expuesto por parte del docente capacitador y evaluación de la efectividad.
Facilitadores	Profesional especializado en el área.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

PLAN DE ACCION

- Realizar capacitaciones con una intensidad de 16 a 24 horas académicas donde los funcionarios puedan desarrollar sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Dicho aumento de horas se debe a la localización del siguiente inconveniente: anteriormente las capacitaciones al ser sólo durante 1 día no permitían abarcar todos los temas relevantes y dejar claro las dudas que se planteaban a lo largo de la capacitación.

Por lo que para conseguir la eficiencia y eficacia de la inversión en dichas capacitaciones se solicita el aumento de horas anteriormente mencionado.

- Realizar seminarios, talleres prácticos y diplomados a través del convenio que la Alcaldía Municipal viene realizando con la ESAP y Recursos Propios de la Administración con el fin de fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, aportando conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

Se realiza un cambio en el desempeño de las capacitaciones, con la creación de talleres prácticos dentro de éstas, para que sean más útiles a la hora de poner en práctica los conocimientos adquiridos. Pues de esa forma se asegura el entendimiento y asimilación de las capacitaciones por parte de los funcionarios. También de esta forma se evita la monotonía que provoca el desinterés de los usuarios.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

- El docente capacitador tendrá la obligación de realizar una evaluación al finalizar la capacitación para poner a prueba los conocimientos adquiridos y elevar el nivel de eficacia de los servidores públicos.

La evaluación contribuye a la aseguración por parte de la Institución de que los conocimientos dados si son comprendidos, además de ayudar a los funcionarios a localizar aquellas partes que realmente no han sido asimiladas.

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.

La Subsecretaria de Talento Humano, para cada actividad de capacitación realizará la invitación pertinente a través de circular o invitación personalizada; en el evento se efectuará el control de asistencia correspondiente y al finalizar la jornada se aplicará una evaluación impartida por el docente capacitador..

Posteriormente la Subsecretaria de Talento Humano, realizará el requerimiento correspondiente a los funcionarios que no asistieron al evento de capacitación programado, para que rindan los respectivos descargos por la no asistencia.





ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

Para un efectivo desarrollo y mejoramiento del plan institucional de capacitación y Formación, se implementaran las siguientes medidas de autocontrol, control y evaluación:

Los funcionarios inscritos en el proceso de Capacitación deberán presentar constancia de permanencia y certificados de calificaciones de sus respectivos estudios.

La Comisión de Personal de la Alcaldía Municipal de Pasto, conjuntamente con la Subsecretaria de Talento Humano participarán activamente en el control y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para asegurar su cumplimiento dentro los parámetros establecidos.

Las personas inscritas y que sin justa causa se retiren del programa de capacitación, deberán asumir el costo que se genere el curso, en razón a que contrarresto la posibilidad a que otra persona pueda acceder a tal beneficio.



ALCALDÍA DE PASTO

SECRETARÍA GENERAL
Subsecretaría de Talento Humano

FUENTES DE INFORMACION

- > Ley 909 de 2004
- > Decreto 1227 de 2005
- > Decreto 1567 de 1998
- > Guía para la Formulación del plan Institucional de Capacitación
- > www.dafp.gov.co

Este plan tiene validez a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en San Juan de Pasto a los veinticuatro (24) días del mes de Febrero de 2015.



Ernesto Andrade Solarte
PRESIDENTE



Elena Pantoja Guerrero
SECRETARIA TÉCNICA

COMITÉ BIENESTAR SOCIAL CAPACITACIÓN E INCENTIVOS

 ALCALDÍA DE PASTO	PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO			
	NOMBRE DEL FORMATO:			
	CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES			
VIGENCIA 27-Sep-2013	VERSIÓN 01	CODIGO GTH-F-019	PAGINA 1 de 2	

FECHA DE ELABORACIÓN: 24/Feb./2015

NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN	DIRIGIDA A	FECHA DE EJECUCIÓN	DURACIÓN	RESPONSABLE
ATENCION AL USUARIO	Servidores Públicos	Mayo 22 y 29 de 2015 Junio 05 de 2015	16 Horas	Talento Humano
CLIMA ORGANIZACION	Servidores Públicos	Junio 12 de 2015	8 Horas	Talento Humano
ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTAL	Servidores Públicos	Junio 19 y 26 de 2015	16 Horas	Talento Humano
DERECHOS HUMANOS	Servidores Públicos	Julio 3 de 2015	8 Horas	Talento Humano
DERECHO ADMINISTRATIVO	Servidores Públicos	Julio 31 y Agosto 06 de 2015	16Horas	Talento Humano
CONTRATACION ESTATAL	Servidores Públicos	14 y 21 de Agosto de 2015	16 Horas	Talento Humano
DERECHO POLICIVO	Servidores Públicos	4 y 11 de Septiembre de 2015	16 Horas	Talento Humano
CODIGO DISCIPLINARIO	Servidores Públicos	18 y 25 de Septiembre de 2015	16 Horas	Talento Humano
PRESUPUESTO PUBLICO	Servidores Públicos	2,9 y 16 de Octubre de 2015	24 Horas	Talento Humano
INFORMATICA - OFIMATICA	Servidores Públicos	13, 20 y 27 de Noviembre de 2015	24 Horas	Talento Humano
FORMULACION Y EVALUACION DE PROYECTOS PROYECTOS	Servidores Públicos	4, 11 y 18 de Diciembre de 2015	24 Horas	Talento Humano


 Nombre y firma Subsecretario de Talento Humano

