

INSTITUTO DE DESARROLLO MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2020

Contenido

1. MARCO NORMATIVO	4
2. OBJETIVOS	5
A. OBJETIVO GENERAL.....	5
B. OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	5
3. DEFINICIONES.....	5
A. CAPACITACIÓN	5
B. EDUCACIÓN	6
C. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO	6
D. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO	6
E. EDUCACIÓN INFORMAL.....	7
F. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPCITACIÓN.....	7
4. EJES TEMÁTICOS.....	7
A. GOBERNANZA PARA LA PAZ	8
B. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	8
C. CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO	9
5. RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2018.....	9
6. METODOLOGIA PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC.	9
A. PRINCIPIOS RECTORES DE CAPACITACIÓN	9
B. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.	10
C. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	10
D. PRESENTACIÓN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	11
E. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	11
F. EJECUCIÓN.....	11
G. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTOS	12
H. METAS	12

7. INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN	12
8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2019	14

INTRODUCCIÓN

Las capacitaciones de los empleados al servicio del estado tienen un papel importante en la cultura organizacional, debido a esto se hace necesario que las entidades busquen mejorar el nivel de integridad, eficiencia y efectividad, por lo que es necesario desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades de los funcionarios, ya que estos a través de sus procesos responden a los retos que enfrenta el estado.

El Plan Institucional de Capacitación permite a las entidades integrar las técnicas y herramientas pedagógicas y virtuales pues flexibiliza el modo de hacer las cosas en la entidad y estimula la innovación contribuyendo así a un mejor desempeño.

Como es de nuestro conocimiento el Decreto 1083 de 2015, dispone que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC, El Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas, como entidad pública está obligada en ofrecer a sus funcionarios un Plan de Formación y Capacitación que propenda dar un mejor desempeño laboral, bajo el Concepto de competencias laborales; fortaleciendo actitudes, conocimientos y destrezas para cumplir de manera óptima el cargo a desarrollar.

Por tal razón, el IDM, tiene el propósito de mejorar el nivel de satisfacción y generar un buen ambiente laboral. Para el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios del Instituto de Desarrollo Municipal realizara durante todo el año capacitaciones de las cuales nuestros funcionarios puedan beneficiarse.

Las capacitaciones a los empleados, es una inversión para el Instituto, así ellos pueden formarse personal y profesionalmente para que su desempeño laboral sea optimo contribuyendo a cumplir las metas propuestas por la Institución.

Igualmente, en el Plan de Capacitación Institucional se incluyen los temas de Inducción, Re Inducción y entrenamiento.

1. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de 5 de agosto del 1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- **Ley 909 de septiembre 23 del 2004**, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Resolución 390 del 03 de mayo de 2017**. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- **Sentencia C-527/17 expediente RDL -027**.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2014-2018.
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP

2. OBJETIVOS

A. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias, habilidades, capacidades y aptitudes de los funcionarios del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas.

B. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Generar en los funcionarios del Instituto de Desarrollo Municipal competencias laborales que les permitan tener una mayor eficiencia y eficacia en sus actividades.
2. Capacitar la totalidad de los funcionarios del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas
3. Contribuir en el mejoramiento de la capacidad de gestión y calidad del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas por medio de capacitaciones a sus funcionarios.

3. DEFINICIONES

A. CAPACITACIÓN

“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, 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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de Incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

B. EDUCACIÓN

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

C. EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

D. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

E. EDUCACIÓN INFORMAL

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

F. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPCITACIÓN

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de uno objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y 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.

4. EJES TEMÁTICOS

El sector Función Pública plantea un novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua.



A. GOBERNANZA PARA LA PAZ

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas. Para esto, la gobernanza para la paz está asociada al proceso de toma de decisiones y a la manera como se implemente, aunque este término puede ser utilizado en diferentes contextos, la importancia de su análisis para la capacitación radica en los actores (formales o informales) que inciden en la toma de decisiones

B. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno. Así mismo propende el diseño de procesos enfocados a

la creación, organización, transferencias y aplicación del conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en los lugares de trabajo.

C. CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO

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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

5. RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2019

El resultado de vigencia anual del PIC 2019 se evaluó por medio de las encuestas realizadas a diferentes funcionarios del Instituto, en las diferentes capacitaciones y las mediciones de los indicadores.

- El resultado de las encuestas aplicadas arroja las siguientes conclusiones:

Es necesario tener en cuenta la duración y la locación escogida para dichas capacitaciones, ya que, en las observaciones realizadas por los encuestados, no son las mejores, ya que muchas veces, están son en lugares retirados, y la duración es corta.

6. METODOLOGIA PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC.

A. PRINCIPIOS RECTORES DE CAPACITACIÓN

La capacitación debe basarse en los principios estipulados en el Decreto Ley 1567 de 1998.

B. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Con respecto a las necesidades por parte del personal del IDM, se identificó que los funcionarios requieren profundización en los siguientes temas:

- Seguridad y salud en el trabajo
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Decreto 1499 de 2017
- Responsabilidad del Servidor Público y sus Riesgos
- Curso-Multiplicadores en Control Social y Mecanismos de Participación Ciudadana
- Políticas de Participación Ciudadana en la Gestión Pública y Política de Racionalización de Trámites SUIT
- temas de Gestión Documental-Responsabilidades-Ruta de Inspección- Plan de Mejoramiento
- Plan Estratégico de Seguridad Vial
- Actualización y Normatividad Evaluación del Desempeño
- Diseño de Indicadores-Seguimiento y Mejora Continua
- Aprender las normas que regulan el funcionamiento del SG-SST
- Temas relacionados con el COPASST-marco legal-funciones y deberes de cada integrante
- Inducción Sistemas de Gestión

C. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

El plan institucional de capacitación va dirigido a los servidores públicos de Carrera administrativa y de Libre nombramiento y remoción de acuerdo con la normatividad vigente:

Carrera administrativa- libre nombramiento y remoción

- Capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el sistema de estímulos)
- Educación para el trabajo y el desarrollo humano
- Inducción y re inducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales de interés para el desempeño institucional

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE TALENTO HUMANO
COD SAF. 110.15 VERSIÓN: 6 FECHA: 23-0-9-16

Provisionales

- Inducción y re inducción
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales de interés para el desempeño institucional

Contratistas

- Inducción y re inducción
- Temas transversales de interés para el desempeño institucional

D. PRESENTACIÓN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

De acuerdo a lo estipulado en la Resolución 019 del 6 de febrero del 2018 por medio de la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño y se dictan sus funciones, se hace necesario presentar ante el comité el Plan Institucional de capacitación con el fin de ser validado y aprobado para proceder a su publicación.

E. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Una vez aprobado el PIC 2020 se diseñará una estrategia con el fin de difundir y dar a conocer el Plan Institucional de Capacitación, por medios establecidos en la Entidad.

Las estrategias estarán basadas en comunicaciones referentes a la aprobación, del PIC, publicación en la página web, de igual manera en el intranet de la entidad

F. EJECUCIÓN

Basados en el diagnóstico se desarrollarán las actividades establecidas en el cronograma o según necesidades de la entidad,

Se pretenden difundir las capacitaciones ofrecidas por el SENA, ARL y ESAP

G. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTOS

La evaluación y seguimiento de las capacitaciones se dará por medio de los indicadores de impacto, propuestos para cada capacitación e Indicador de Cumplimiento que nos permitan verificar la eficacia de las mismas.

Además, el PIC tendrá un seguimiento trimestral y semestral para verificar avances.

H. METAS

- Para la vigencia del año 2020 se pretende capacitar al 80% de los servidores de la Entidad.
- Para la vigencia 2020 se pretende dar cumplimiento al 80% de las actividades establecidas en el cronograma de capacitación.

7. INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN

➤ INDUCCIÓN

Con el fin de facilitar y fortalecer la integración del funcionario a la cultura organizacional y suministrar la información necesaria para el mejor conocimiento de la Entidad, se proporciona una inducción general a servidores y contratistas, con un contexto metodológico flexible y practico, en el cual se enseña:

- Sistema de Gestión de la calidad
- Ruta de acceso plataforma documental
- Misión, Visión
- Política integrada
- Objetivos integrados
- MIPG
- Plan anticorrupción y Atención al ciudadano.
- Estructura Organizacional
- Código de Integridad

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE TALENTO HUMANO
COD SAF. 110.15 VERSIÓN: 6 FECHA: 23-0-9-/16

- Responsabilidad de los trabajadores en el marco SG SST
- Responsabilidades de los empleadores en el marco del SG-SST
- Sistema en Seguridad Social
- Seguridad Social - Funcionarios de Planta
- Seguridad Social - Contratista
- Conceptos Básicos de los Sistemas Integrados de Gestión
- Procedimiento para el Reporte de los Accidentes de Trabajo
- Prestaciones Económicas
- Reporte de incidentes de Trabajo y Condiciones Inseguras
- Protocolo Para Emergencias
- Identificación de Peligros y Riesgos
- Comité Relacionados con la SST
- Políticas de seguridad informática
- Página Web - Intranet-

➤ RE INDUCCIÓN

Según el Decreto 1567 de agosto 5 de 1998 la re inducción “Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa”

8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2020

El diligenciamiento del cronograma del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas actualmente se encuentra en desarrollo por parte de la alta Dirección y el comité de personal.



LUIS ERNESTO VALENCIA RAMIREZ
Director General

PROYECTO | BEATRIZ ELENA SALAZAR | REVISÓ | MARTA CONTRERAS CORREA | APROBO |  LUIS ERNESTO VALENCIA RAMIREZ

NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN DE TALENTO HUMANO
COD SAF. 110.15 VERSIÓN: 6 FECHA: 23—0-9-/16

