

# INSTITUTO DE DESARROLLO MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PROGRAMA INSTITUCIONAL DE APRENDIZAJE)

2021

## 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 NO FORMAL .....                                                    | 6  |
| D. EDUCACIÓN FORMAL .....                                                       | 6  |
| E. EDUCACIÓN INFORMAL .....                                                     | 7  |
| F. ENTRENAMIENTO .....                                                          | 7  |
| 4. EJES TEMÁTICOS .....                                                         | 7  |
| A. GOBERNANZA PARA LA PAZ .....                                                 | 8  |
| B. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO .....                                               | 8  |
| C. CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO .....                                             | 9  |
| 5. RESULTADOS PIC 2020 .....                                                    | 9  |
| 6. METODOLOGIA PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC 2021 .....                           | 9  |
| A. PROGRAMA DE APRNDIZAJE ORGANIZACIONAL .....                                  | 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 REINDUCCIÓN .....                                                | 13 |
| 8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2021 .....                                      | 13 |
| 9. ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS ..... | 14 |

## INTRODUCCIÓN

El Decreto 1083 de 2015, dispone que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación – PIC. Adicional a esto, la Resolución 390, del 30 de mayo de 2017, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación.

El presente plan, contiene un enfoque de capacitación por competencias y una introducción a los Programas de Aprendizaje Organizacional; con el fin de conformar y administrar proyectos de aprendizaje en equipo, fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer. El aprendizaje organizacional se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias. *(Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos - diciembre 2017)*

El PIC del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas cumple con los requerimientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- se elabora teniendo en cuenta la oferta pública proporcionada por la ESAP, El SENA y el DAFP y proporciona indicadores para la evaluación de los resultados de este, tanto para evaluar la gestión como el impacto.

## 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. Artículos 2 al 12
- 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. Artículo 15
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículo 2.2.22.3.14
- Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Decreto 894 de 2017, Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera. Artículos 1 y 2.

## 2. OBJETIVOS

### A. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación necesarias y expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación PIC 2021.

### B. OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Generar en los servidores del Instituto de Desarrollo Municipal competencias laborales que les permitan tener una mayor eficiencia y eficacia en sus actividades.
2. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
3. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

## 3. DEFINICIONES

### A. CAPACITACIÓN

“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 NO FORMAL (EDUCACION 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. EDUCACION FORMAL

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

## E. EDUCACIÓN INFORMAL

Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres,

comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

## F. ENTRENAMIENTO

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).

## 4. EJES TEMÁTICOS

El Departamento Administrativo de la Función Pública plantea un abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación y programas de aprendizaje organizacional, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua, para lo cual sugiere los siguientes ejes temáticos:



## **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 PIC 2020

El PIC 2020, tuvo que acoplarse a las necesidades actuales dadas por la emergencia generada por la pandemia del COVID 19, lo cual obligó a que, en su gran mayoría, el PIC fuera ejecutado de manera virtual.

No obstante, el Instituto de Desarrollo Municipal respondió de manera efectiva ante esta situación y logró en su PIC 2020 un porcentaje de ejecución del 95%.

## 6. METODOLOGIA PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC 2021.

### A. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

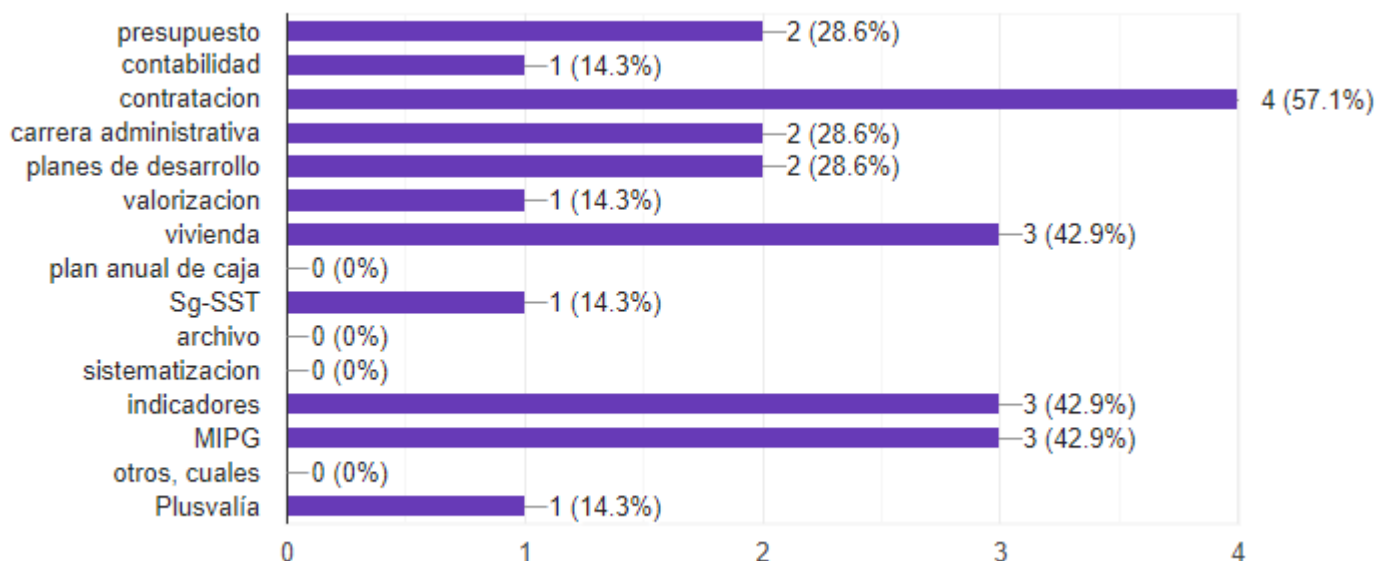
La normatividad que rige la capacitación en el sector público establece que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. La razón de esto es que los procesos de aprendizaje en las entidades están orientados 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.

En el sector público, esto se traduce en el diseño de programas de aprendizaje (inducción, entrenamiento y capacitación) que constituyen la ruta del crecimiento de la planeación estratégica del talento humano, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

### B. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

Se realizó una encuesta virtual con el fin de conocer las necesidades por en cuanto a capacitación, parte de los servidores.

De esta manera, se pudo identificar que los funcionarios solicitan en su mayoría temas relacionados con contratación como se puede observar en la gráfica, seguido de indicadores, MIPG, vivienda, presupuesto, carrera administrativa, planes de desarrollo; y finalmente solicitan capacitaciones relacionados con contabilidad, valorización, SGSST y plusvalía: (Ver Encuesta de diagnóstico de necesidades al final del documento).



### C. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

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

#### **Carrera administrativa- libre nombramiento y remoción**

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

---

### **Provisionales**

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

### **Contratistas**

- Inducción y reinducción
- Temas transversales de interés para el desempeño institucional

## **D. PRESENTACIÓN AL COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO**

De acuerdo con 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. Esto se realiza el 31 de enero de 2021 como fecha máxima.

## **E. DIVULGACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN**

Una vez aprobado el PIC 2021 se divulgará y dará a conocer a través de los medios de comunicación con los que cuenta el IDM: pagina web, intranet, correo institucional.

## **F. EJECUCIÓN**

Basados en el diagnóstico se desarrollarán las actividades que se establezcan en el cronograma 2021, según necesidades de la entidad y oferta pública del SENA, DAFP, ARL y ESAP

## **G. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTOS**

La evaluación y seguimiento de las capacitaciones se dará por medio de los seguimientos propuestos para cada capacitación y el Indicador de Cumplimiento que nos permitan

verificar la eficacia de estas. El PIC tendrá un seguimiento trimestral para verificar avances.

## H. METAS

Para la vigencia del año 2021 se pretende:

- Capacitar al 80% de los servidores de la Entidad.
- Dar cumplimiento al 90% 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 práctico, en el cual se enseña:

Modelo Integrado de planeación y Gestión:

- Plan anticorrupción y Atención al ciudadano.
- Estructura Organizacional (Organigrama)
- Código de Integridad

Sistema de Gestión de la calidad:

- Ruta de acceso plataforma documental (intranet)
- Misión, Visión
- Política integral
- Objetivos integrales

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:

- Prevención del COVID 19
- Responsabilidad de los trabajadores en el marco SG SST
- Responsabilidades de los empleadores en el marco del SG-SST
- Seguridad Social – Servidores
- Seguridad Social - Contratistas
- Conceptos Básicos

- Reporte de los Accidentes de Trabajo
- Prestaciones Económicas
- Reporte de Incidentes y Condiciones Inseguras
- Protocolo para Emergencias
- Identificación de Peligros y Riesgos
- Comités Relacionados con SST

Gestión de Tecnologías de la Información:

- Políticas de seguridad informática
- Manejo de 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”

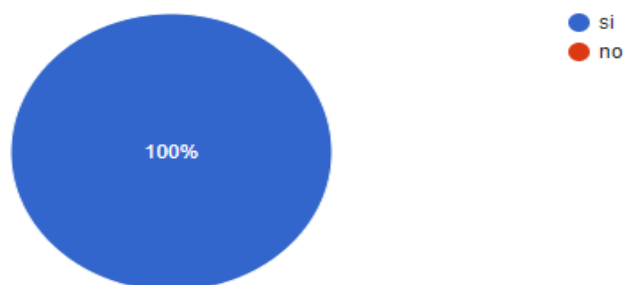
## 8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2021

El cronograma de capacitaciones 2021 del Instituto de Desarrollo Municipal de Dosquebradas, se elaborará teniendo en cuenta las necesidades del personal y los requerimientos de MIPG, con participación de la Comisión de Personal; una vez se cuente con la oferta pública de la vigencia por parte de la ESAP, el SENA, el DAFP y la ARL.

## 9. ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

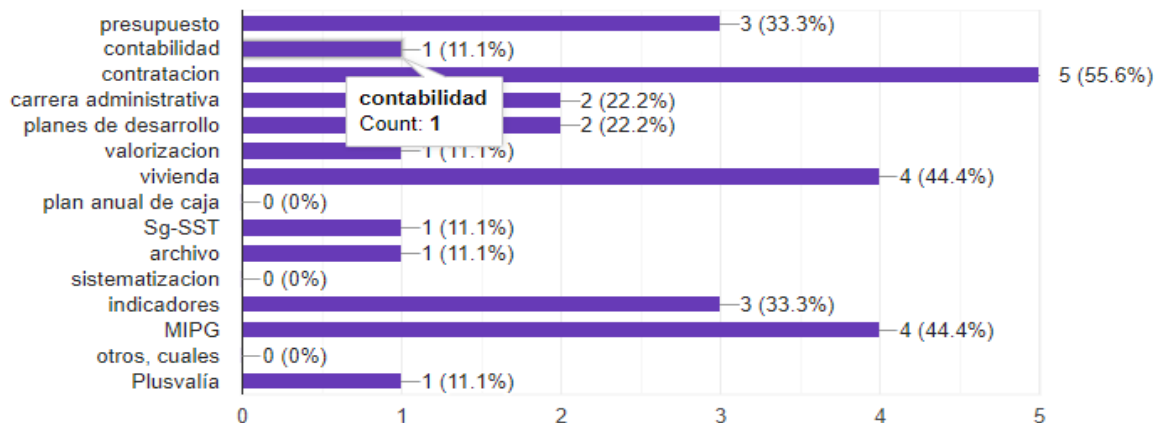
1. Esta dispuesto a participar activamente en los diferentes programas de capacitación, bienestar social e incentivos?

9 responses



2. Seleccione los temas en los que considere necesita capacitarse para mejorar su desempeño.

9 responses



3. Mencione los problemas críticos de la dependencia donde usted presta sus servicios, en cuanto a capacitación.

9 responses

CONTRATACIÓN

CONTRATACIÓN, PRESUPUESTO, MIPG-SG-SST

Falta de presupuesto y falta de socialización

Independiente de la complejidad del año, se pudieron adelantar actividades relacionadas con capacitación

No considero que se presenten problemas críticos

MANEJO DE LA BASE DE DATOS

Personal de apoyo

ARCHIVO Y CONTRATACIÓN ESTATAL

4. Qué sugerencias, expectativas tiene frente al Plan Institucional de Capacitación, Bienestar social e incentivos para el 2021? (mencione por lo menos 5 )

9 responses

Poder buscar mas recursos para realizar capacitación conjuntas por competencias , ejemplo contratación personas que tiene que ver tema, presupuesto, mipg-indicadores y mapa riesgos.

Programacion de acuerdo a las necesidades, darle oportunidad a todos, apropiar recursos en el presupuesto, capacitacion permanente con programas de interes general

Seguir programando actividades para especializar al equipo central y de esta forma cumplir con todos los compromisos municipales y nacionales

Realizar capacitaciones para el fortalecimiento de nuevas tecnologías

CAPACITACIONES REFERENTE A LAS FALENCIAS DE CONTRATACIÓN Y PAGOS

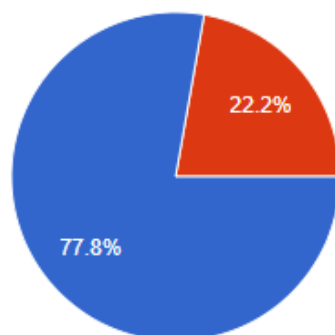
NINGUNA

CAPACITACIONES

Se ha desarrollado con éxito

5. De las siguientes actividades cuáles considera usted, deben realizarse para beneficiar y satisfacer las necesidades educativas?

9 responses



- Aplicar incentivos pecuniarios a través de reconocimientos económicos para apoyar la elevación del nivel académico de los funcionarios.
- Promover cursos básicos para los hijos de los funcionarios y sus familias a través de Comfamiliar?

en caso positivo por favor explicar en que temas.

9 responses

Los que el funcionarios debe cumplir en sus funciones y transversalmente

Talento humano,

Muy importante que el conocimiento llegue a las familias

En el área de desempeño de cada profesional

GENERALES

NA

INTERVENTORIAS Y/O SUPERVISIONES DE PRESTACION DE SERVICIO Y OBRAS

Incentivos para estudios técnicos, tecnológicos y profesionales.

QUE TENGA AFINIDAD CON EL CARGO

### otras actividades

1 response

vida saludable y poder aplicar bonos asistir ejercicio, spack-

6. Qué actividades considera usted, que deban realizar para propiciar un ambiente de trabajo que favorezca la creatividad, identidad y seguridad laboral de la entidad?.

9 responses



● Actividades de promoción y prevención en salud

mencione que actividades le gustarian dentro (prevencion y salud)

9 responses

profesionales temas nutricionista-terapias-profesionales de la salud

Himnasio

Tuvimos la oportunidad de programar 3 semanas de prevención en salud y bienestar social para todo el equipo de colaboradores; de esta forma cumplimos con este objetivo

Otorgar un día libre cada mes o cada dos meses que los funcionarios puedan destinar para realizar actividades personales, como de bancos, de salud etc.

PROTOCOLOS DE BIOSEGURIDAD

NA

CAPACITACIONES SOBRE TEMAS DE SALUD

Prevención enfermedades generadas por clima laboral

#### otras actividades

9 responses

personal especializados

Programacion de caminatas

salidas de campo, visita museos, visita parques temáticos, visita otras entidades de vivienda del orden nacional

convenios interadministrativos con entidades prestadoras de servicios de salud, para facilitar el acceso a profesionales con especialidades de la salud como: dermatólogos, odontólogos, nutricionistas.

SALUD GENERAL

NA

CAPACITACIONES SOBRE PREVENCIÓN EN SALUD

las mas relevantes según lo mencionado anteriormente

7. Qué actividades propone usted, se deben realizar para contribuir al desarrollo potencial de los empleados y así generar actitudes de mejoramiento hacia el servicio?

9 responses

comunicacion -reuniones con las personas que realmente tenga que ver proceso y luego retroalimentar.

Programas de integracion, donde se maneje la comunicacion

Algunas muy especializadas con las áreas de desempeño de cada uno de los colaboradores

jornadas de capacitación enfocadas al área profesional de cada empleado

INCENTIVOS

NA

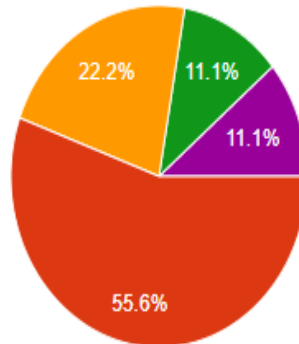
INCENTIVOS LABORALES

capacitaciones de motivación empresarial

PAUSAS ACTIVAS, GRATITUD DE LOS JEFES, PUESTO DE TRABAJO CON LOS ELEMENTOS NECESARIOS

8. Qué actividades se deben realizar para promover el mejoramiento del nivel de satisfacción de los empleados y su grupo familiar?

9 responses



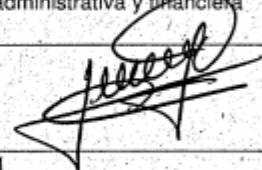
- Realizar paseos de integración con el personal y/o sus familias.
- Realizar actividades recreativas y deportivas para el personal
- Otorgar regalos a los hijos de los funcionarios en época navideña
- proporcionar convenios para funcionarios y familiares temas familiares y comun...
- Aunque la pandemia no nos lo permite, se puede motivar para que se lleven a...

sugerencias

2 responses

sea personal especializados

Compromiso de la alta dirección de gestionar importantes recursos adicionales para continuar con actividades de interés general y particular .

|                                                                                     |                                                                                     |                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PROYECTÓ:<br>Sandra Angarita<br>Contratista                                         | REVISÓ:<br>Comisión de personal                                                     | APROBÓ:<br>Ernesto Valencia - Director general<br>Marta Contreras - Subdirectora administrativa y financiera                                                               |
|  |  |   |
| Diciembre 18 de<br>2020                                                             | Diciembre 30 de 2020                                                                | Acta No. 01 de enero 27 de 2021<br>Comité Institucional de Gestión y Desempeño                                                                                             |