

INSTITUTO DE DESARROLLO MUNICIPAL DE DOSQUEBRADAS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PROGRAMA INSTITUCIONAL DE APRENDIZAJE)

2022

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 2021	9
6. METODOLOGIA PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC 2022	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 2022	13
9. ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACION	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 2022.

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,

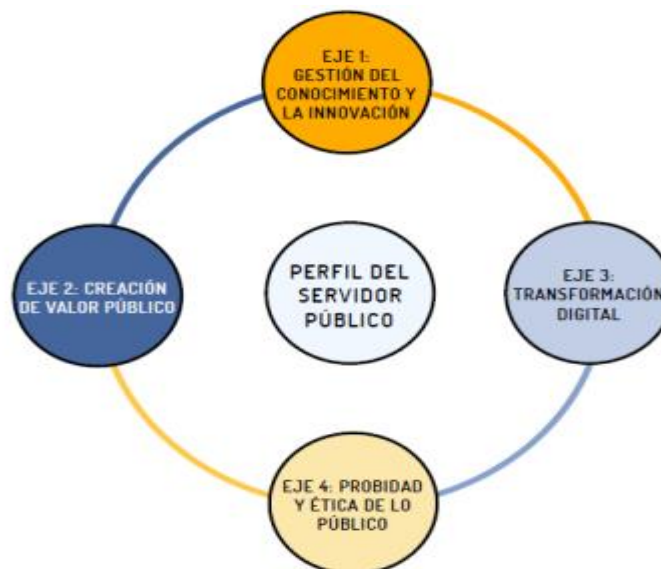
comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

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:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

<https://cra.gov.co/documents/PLAN-INSTITUCIONAL-DE-CAPACITACION-2020.pdf>

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.

D. PROBABILIDAD Y ETICA DE LO PÚBLICO

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio. Igualmente, mejorar la comunicación personal a veces no solo requiere mejorar un hábito, sino que a veces significa cambiarlo completamente o formar uno nuevo. En cualquiera de los tres casos, para formar un hábito es necesario que coincidan las siguientes tres condiciones que plantea Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016):



Fuente: Juan C. Jiménez, 2016

5. RESULTADOS PIC 2021

El PIC 2021, fue evaluado y presento una ejecución del 95% a noviembre 30 de 2021.

6. METODOLOGIA PARA LA ELABORACIÓN DEL PIC 2022.

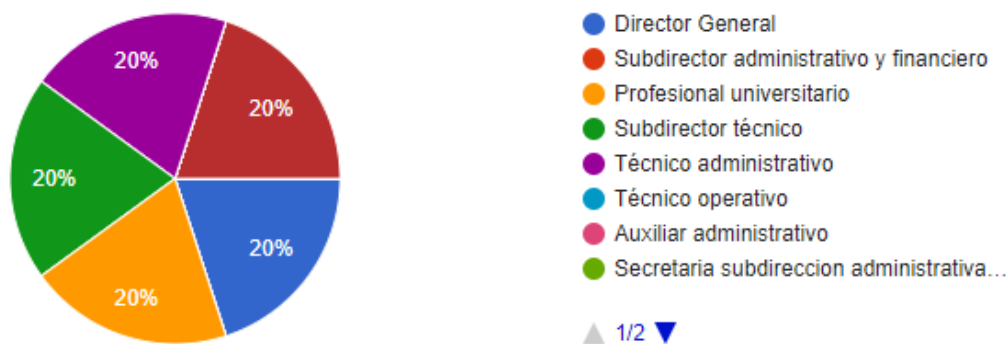
A. APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

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, la cual conto con una participación del 30% de los servidores, así:



De esta manera, se pudo identificar que los funcionarios solicitan en su mayoría temas relacionados con:

Actualización de presupuesto

Gestión documental

Actualización de prestaciones sociales

Tecnologías digitales, Excel

Contratación

Adquisiciones

Elaboración de estudios previos

Manejo y gestión eficiente del tiempo

Nuevas fuentes de financiación para el Instituto

Catastro Multipropósito

Gerencia de lo público

(Ver al final los resultados de la encuesta aplicada en diciembre 2021)

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 reintegración
- Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales de interés para el desempeño institucional

Provisionales

- Inducción y reintegración
- 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, modificada por la Resolución 066 de junio de 2020, 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 2022 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 2022, 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 2022 se pretende:

- Capacitar al 85% 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

Gestión jurídica:

- Presentación de la primera cuenta para contratistas

- **RE-INDUCCIÓN**

Según el Decreto 1567 de agosto 5 de 1998 la reinducción “Está dirigida 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 reinducción se impartirán por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones”. Esta reinducción fue realizada en el mes de agosto de 2021, por lo tanto, se programará para la vigencia 2023, pero si ocurre un cambio antes, deberá realizarse en el 2022.

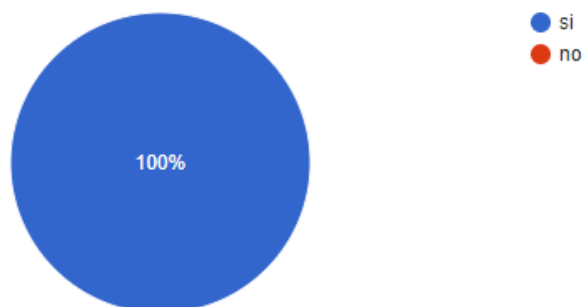
8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2022

El cronograma de capacitaciones 2022 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

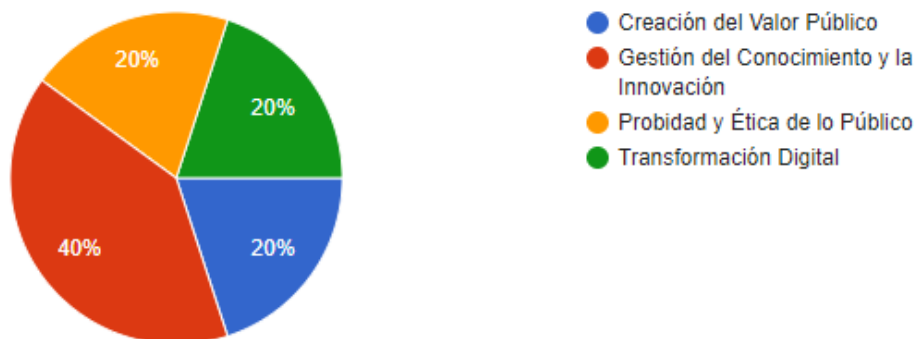
1. ¿Esta dispuesto a participar activamente en los diferentes programas de capacitación?

5 respuestas



Cuál de los siguientes ejes considera usted, que es el más relevante para el fortalecimiento de sus capacidades y competencias laborales

5 respuestas



Escriba 3 temas en los que considere necesita capacitarse para mejorar su desempeño.

5 respuestas

ACTUALIZACION PRESUPUESTO, GESTION DOCUMENTAL, PRESTACIONES SOCIALES ACTUALIZACION

manejo del tiempo

TECNOLOGIAS DIGITALES, EXCEL,

Contratacion - Adquisiciones, Elaboracion estudios previos, Manejo y gestion eficiente del tiempo

Nuevas fuentes de financiación para el Instituto, Catastro Multipropósito, Gerencia de lo público

Mencione 2 problemas criticos de su dependencia en cuanto a capacitación.

5 respuestas

QUE SE DEBE APLICAR O FOCALIZAR LAS CAPACITACION PRINCIPALMENTE A LAS PERSONAS QUE TIENE QUE VER EN EL TEMA DE LA CAPACITACION, PARA DAR MAS FORTALEZA

ninguno

FALTA DE COMPROMISO, CONTRATISTAS SIN CONTINUIDAD

El componente tecnico en cuanto a personal es minimo por cuanto las capacitaciones terminan siendo en cierta medida inaplicables, se debe considerar la extension a los contratistas.
Los tiempos de capacitaciones se cruzan con la gestion diaria, quizas se deba institucionalizar unos días y horas para esto.

No es fácil sacar el tiempo para hacer un curso o diplomado completo; en términos generales considero que hay poco interés a nivel general de participar en las diferentes actividades que se llevan a cabo.

Mencione 3 sugerencias que ayuden a mejorar el Plan Institucional de Capacitación 2022.

5 respuestas

FOCALIZAR AL PERSONAL Y SUS ACTIVIDADES QUE DEBE CUMPLIR Y QUE TENGA Q VER CON TEMA DE LA CAPACITACION. CUANDO SE CUMPLA CAPACITACION FORTALECER ACTIVIDADES, PODRA ESTABLECER OTRAS CAPACITACION PARA AMPLIR LA CAPACIDAD AL FUNCIONARIO

ninguna

CAPACITACION COMO EXIGENCIA, REORGANIZACIÓN DE LA DEPENDENCIA, AMPLIAR LOS INSENTIVOS ECONOMICOS A MAS FUNCIONARIOS

Como menciono anteriormente, pensar en destinar un día y horario para capacitaciones que permitan la programacion con las labores diarias

Continuar con el enfoque de PIC dependiendo de las necesidades puntuales; dependiendo de la importancia de los temas se debe retroalimentar el equipo; se deben dejar mínimo un documento donde se refleje lo visto en las capacitaciones, máxime si son de interés general

Mencione los 2 aspectos que usted quiera resaltar del PIC 2021 y que crea se deban repetir en 2022.

2 respuestas

QUE LA COMUNICACION ES CLARA, RECORDARIO CAPACITACION EFECTIVA

Hubo muy buenos temas; todo el equipo debería aprovechar al máximo y participar; se tratará de ampliar el presupuesto para el 2022

PROYECTÓ: Sandra Angarita Contratista	REVISÓ: Comisión de personal	APROBÓ: Comité de gestión y desempeño
	Acta No 1 del 20 de enero de 2022	Acta No 1 del 27 de enero de 2022
Diciembre 30 de 2021		