



Instituto
de Cultura, Recreación
y Deporte de Itagüí



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION
-PIC-

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
AREA DE TALENTO HUMANO

AÑO 2023



INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo 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.

Las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual, están directamente vinculadas con el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de las entidades, de acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (Decreto 1499 de 2017).

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión 2 actualizado mediante Decreto 1499 de 2017 (modifica el Decreto 1083 de 2015), el artículo 2.2.22.3.2 define el MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos.

Para MIPG el talento humano está en el centro del modelo como la dimensión más relevante y se deben formular para esta dimensión políticas de gestión y desempeño institucional, para fortalecer el liderazgo bajo principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Esta dimensión, orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño institucional “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”.

Con el fin de determinar los temas de capacitación para la vigencia 2023, el Área de Talento Humano realizó encuestas de necesidades de capacitación y con base en la información recolectada se establecerán las necesidades reales de los funcionarios del Instituto.

MARCO NORMATIVO

Ley 489 de 1998	Establece como uno de los fundamentos del Sistema de Desarrollo Administrativo, el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública “DAFP” en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública “ESAP”.
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en 2022.
Ley 1064 de 2006	Se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por medio de la cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y sus decretos modificatorios
El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos	Desarrollo de Competencias.
Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC)	Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos
Circular Externa N° 100-010-2014 del DAFP.	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 del DAFP y la ESAP	Por la cual se actualizan los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo, los cuales se encuentran en el documento “Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos para el desarrollo y la profesionalización del servidor público” del 24 de abril de 2017.

1. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

1.1 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

1.2 COMPETENCIA LABORAL

Capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en los requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que deben poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional.

1.3 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

Es el ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias que le permitirá a la Entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Es decir las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño del cargo.

1.4 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

1.5 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Conjunto de acciones de capacitación, inducción y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

1.6 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que del servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción, reinducción, capacitación o entrenamiento).

1.7 PROGRAMA DE APRENDIZAJE

Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. Existen tres modalidades. Capacitación, entrenamiento. Inducción-reinducción.

2. GOBIERNO ABIERTO Y EJES TEMÁTICOS

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación suscrito por el Departamento Administrativo de la Función Pública (2017), las capacitaciones que realice el INSTITUTO, se priorizarán y consolidarán en los siguientes tres ejes temáticos:

2.1 Gobernanza para la Paz

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual y propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. Este eje le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. Los servidores orientan su gestión en enfoque de derechos, se fortalecen las competencias y capacidades para generar y promover espacios de participación. Fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.

2.2 Gestión del Conocimiento

Responde a la necesidad de 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.

2.3 Creación de 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. Los anteriores ejes se trabajarán en las tres dimensiones de competencias: Ser, Saber, Hacer, con el fin de garantizar la consolidación del aprendizaje y el impacto esperado.

Cabe resaltar que el desglose de los temas específicos que se formulen dentro de los presentes ejes corresponderá principalmente a los temas misionales que resulten de la aplicación del Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional, los cuales harán parte del proceso de contratación y serán incorporados al presente plan.

3. BENEFICIARIOS

En virtud del principio de Profesionalización del servicio Público los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y el presupuesto asignado.

4. ALCANCE

El presente Plan inicia con la recolección de la información para el Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional de manera presencial, y finaliza con la Evaluación de Impacto de la Capacitación y su correspondiente análisis e implementación de acciones de mejora.

5. OBJETIVOS DEL PIC

5.1 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

El Plan Institucional de Capacitación pretende fortalecer y desarrollar las competencias de los servidores públicos del INSTITUTO, fomentando sus valores éticos, compromiso institucional, sentido de pertenencia, actitudes, conocimientos, en beneficio de la institución y el entorno del cual hace parte.

5.2 OBJETIVOS DE GESTIÓN

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;
- 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;
- Mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad de prestación del servicio de la entidad, a través del desarrollo de estrategias de aprendizaje organizacional orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.
- Orientar la capacitación de los funcionarios del Instituto, con el fin de mejorar sus capacidades y competencias en el marco de los ejes temáticos establecidos en la Resolución 390 del 30 de mayo del 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

6.1 Temas en los que se considera requiere ser capacitado:

Cuando indagamos entre los Servidores, en que temas en los que requiere ser capacitado, encontramos el siguiente resultado.

Herramientas Ofimáticas
Contratación estatal
Trabajo en equipo
Finanzas públicas

6.2 Cuando indagamos si estos temas tienen relación directa con la función que desempeña, todos respondieron que si tiene relación directa.

6.3 Estas fueron las respuestas más relevantes cuando preguntamos, cuál de las siguientes Competencias Comportamentales cree que debe fortalecer para la correcta ejecución de las funciones en su puesto de trabajo.

- Planeación
- Liderazgo
- Orientación al usuario
- Iniciativa e innovación
- Liderazgo de equipos de trabajo
- Trabajo en equipo
- Toma de decisiones

7. RESULTADOS

En el mes de diciembre de 2022, se realizaron encuestas de necesidades de capacitación coordinadas por el Área de Talento Humano y de esta forma se realizó la identificación de necesidades de aprendizaje organizacional.

La tabulación y el análisis de estos temas formarán parte de la planeación y cronograma de ejecución de los temas de capacitación para la presente vigencia.

De acuerdo a las encuestas realizadas a los servidores se puede determinar los siguientes temas como ejes fundamentales del PIC.



N°	NECESIDAD	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			DIRIGIDO A:
				SER	HACER	SABER	
1	TOMA DE DECISIONES	Conocer y desarrollar los diferentes modelos y técnicas para la toma de decisiones, entender la importancia, el proceso para su desarrollo y el impacto de las mismas.	Creación de valor Público		X		Servidores Públicos del instituto
2	GERENCIA DEL SERVICIO-ORIENTACIÓN AL USUARIO	Brindar elementos que permitan tener una actitud de servicio asertiva y efectiva, para lograr proyectar una excelente imagen del Instituto.	Creación de valor Público		X		Servidores Públicos del instituto
3	TRABAJO EN EQUIPO	Promover estructuras de trabajo flexibles, que permita forjar un carácter abierto y proactivo, para desarrollar un buen clima organizacional y mejorar el enfoque de resultados.	Creación de valor Público	X			Servidores Públicos del instituto
4	LIDERAZGO	Orientar el pensamiento del equipo de servidores, saber cómo se comporta, establecer acuerdos y estrategias que permitan cumplir con sus deberes y aportar más allá de lo requerido.	Creación de valor Público	X			Servidores Públicos del instituto
5	PLANEACIÓN	Brindar capacitación y transferencia de conocimiento en instrumentos de planificación local, nacional y formulación de proyectos.	Gestión del conocimiento		X		Servidores Públicos del instituto
6	INICIATIVA E INNOVACIÓN	Adquirir metodologías que faciliten la aplicación de prácticas, ideas y conceptos, para el incremento de la productividad y la competitividad.	Creación de valor Público	X			Servidores Públicos del instituto
7	HERRAMIENTAS OFIMATICAS	Aprovechar las herramientas que brinda la tecnología para desarrollar competencias básicas, en el uso de los recursos que contribuyen a optimizar el tiempo.	Gestión del conocimiento		X		Servidores Públicos del instituto
8	CONTRATACIÓN ESTATAL	Fortalecer el conocimiento que le permita a los servidores públicos comprender la finalidad de la contratación del estado, con el fin de cumplir los fines del estado.	Gestión del conocimiento		X		Servidores Públicos del instituto
9	SECOP II	Dar a conocer a los Servidores Públicos la forma y los tiempos establecidos por la norma para la publicación de los actos públicos directamente relacionados con la contratación estatal.	Gestión del conocimiento		X		Servidores Públicos del instituto



8. PRIORIZACIÓN DE LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN

Con base en el diagnóstico anterior y teniendo en cuenta las necesidades del Instituto, se priorizaron las capacitaciones que se realizarán, teniendo en cuenta las que más requieren los servidores

ORDEN DE PRIORIDAD	TEMAS
1	PLANEACIÓN
2	CONTRATACIÓN ESTATAL
3	HERRAMIENTAS OFIMATICAS
4	LIDERAZGO
5	SERVICIO AL CLIENTE
6	TRABAJO EN EQUIPO
7	TOMA DE DECISIONES
8	INICIATIVA E INNOVACIÓN

9. EJECUCIÓN DEL PIC

A través de los recursos asignados se realizará con el acompañamiento de la Oficina Jurídica y previa aprobación de la gerencia un proceso de contratación directa para ejecutar los temas del PIC 2023.

10. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PIC

T E M A S	2023											
	Ene ro	Febre ro	Mar zo	Ab ril	Ma yo	Jun io	Juli o	Agos to	Se pt	Octub re	Novi- em bre	Dici em bre
PLANEACIÓN			X									
CONTRATACIÓN ESTATAL				X								
SECOP II					X							
GERENCIA DEL SERVICIO						X						
HERRAMIENTAS OFIMÁTICAS							X					
TRABAJO EN EQUIPO								X				
LIDERAZGO									X			
INICIATIVA E INNOVACIÓN										X		
TOMA DE DECISIONES											X	

11. SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

En coordinación con la profesional en SST y con el apoyo de la ARL, se articula el Plan de SGST del año 2023, para dar cumplimiento al programa se definen las siguientes capacitaciones

11.1 CAPACITACIÓN DIRIGIDA A SERVIDORES Y CONTRATISTAS

- Inducción y reinducción del SG-SST.
- Higiene postural.
- Primeros Auxilios psicológicos.
- Prevención de accidentes por caída.
- Movilidad segura.
- Plan de evacuación.
- Comunicación asertiva.
- Trabajo en equipo



CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA SERVIDORES Y CONTRATISTAS DIRECTOS

TEMA	ENE-RO	FEBRE-RO	MAR-ZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULI-O	AGO-S-TO	SEPTI-EM-BRE	OCTU-BRE	NOVI-EM-BRE	DICI-EM-BRE
Evacuación												
Inducción y reinducción del SG-SST												
Primeros auxilios psicológicos												
Higiene postural												
Orden y aseo												
Prevención de accidentes por caída												
Movilidad segura												
Comunicación asertiva												
Trabajo en equipo												



11.2 CAPACITACIÓN DIRIGIDA A COMITES:

- Responsabilidades y Roles de los comités
- Estrategias para la solución de Conflictos
- Riesgo psicosocial.
- Clasificación de los factores de riesgo.
- Bomberotecnia
- Evacuación
- Primeros Auxilios.
- Administración de emergencias.
- Plan de emergencia.
- Investigación de Accidentes
- Identificación de peligros y riesgos
- Comunicación asertiva
- Inducción Sistema de Gestión SST
- Socialización de la matriz de riesgo con enfoque biológico
- Manejo de extintores.

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA COMITES

El objetivo es contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los integrantes de cada comité del INSTITUTO, Promoviendo el desarrollo integral de cada uno de ellos, considerando los planes operativos anuales vigentes.

Comité de convivencia laboral.
Copasst.
Brigada de emergencia.
Comité operativo de emergencia.



BENEFICIARIOS	TEMA	FEB RER O	MA RZO	ABR IL	MA YO	JUNI O	JU LI O	AGOS TO	SEP TIE MB RE	OCTU BRE	NOVI EMBR E	DICI EMB RE
COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	Roles y responsabilidades											
	Estrategias de solución de los conflictos											
COPASST	Riesgo psicosocial											
	Clasificación de los factores de riesgo											
	Matriz de identificación de Peligros y Valoración de Riesgos											
BRIGADA DE EMERGENCIAS	Bomberotecnia											
	Evacuación											
	Primeros auxilios											
	Plan de emergencias											
	Administración de emergencias											
COMITÉ OPERATIVO DE EMERGENCIA	Administración de emergencias											

12. APOYO RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas como el DAFP, el Sena, la ESAP, el DNP y el Ministerio de Hacienda, Alcaldía de Itagüí, entre otras, en el marco de sus programas y se hará extensiva la invitación a los funcionarios del Instituto, teniendo en cuenta las invitaciones y la publicación de ofertas en cada una de las entidades, mediante la cual se cubrirán las necesidades de aprendizaje institucional.

Aprovecharemos que el DAFP, ofrece la capacitación virtual en MIPG, donde es obligatorio para todos los funcionarios de la Instituto realizar la totalidad de los módulos.



13. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Hacen parte de los programas de aprendizaje organizacional y son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

14. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación es el Área de Talento, adscrita a la Dirección Administrativa y Financiera.

HERNÀN DARIÒ SANCHEZ QUITIAQUEZ

Gerente General

Instituto Municipal de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí.

Elaboró: Fredy Pompilio Osorno Tabares. P.U

Revisó: Alexander Cardona. Subgerente administrativo y financiero

