GESTION ADMINISTRATIVA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2022



**Contenido**

[1. MARCO NORMATIVO 3](#_Toc94616313)

[2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 3](#_Toc94616314)

[2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS 3](#_Toc94616315)

[3. COMPROMISOS 3](#_Toc94616316)

[5. EJES TEMATICOS: 4](#_Toc94616317)

[2. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 5](#_Toc94616318)

[5.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN 6](#_Toc94616319)

[6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 6](#_Toc94616320)

[6.1 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 6](#_Toc94616321)

[6.2 DIAGNÓSTICO A LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN 6](#_Toc94616322)

[6.2 CONSOLIDADO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN 7](#_Toc94616323)

[6.5 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC 7](#_Toc94616324)

[6.6 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO 8](#_Toc94616325)

[6.7 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN 8](#_Toc94616326)

# MARCO NORMATIVO

Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, en un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información; cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad (Decreto 1499 de 2017).

Decreto 1567 de Agosto de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 complementar la 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “

# OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

En la Agencia Distrital de Infraestructura -ADI, se asegura la disponibilidad, competencia, formación y toma de conciencia del talento humano para la realización de una gestión confiable a través de la detección de necesidades de capacitación

# OBJETIVOS ESPECÍFICOS

* + - Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores para el buen desarrollo de los procedimientos dentro de cada una de las áreas conllevando al logro de los objetivos
    - Promover el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad

# COMPROMISOS

El Servidor Público tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

1. Asistir y participar en las actividades de capacitación
2. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio en cuanto a su proceso
3. Servir de agente multiplicador de los conocimientos y habilidades adquiridas dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
4. Tomar de manera obligatoria los programas de inducción o reinducción
5. **DEFINICIONES:**

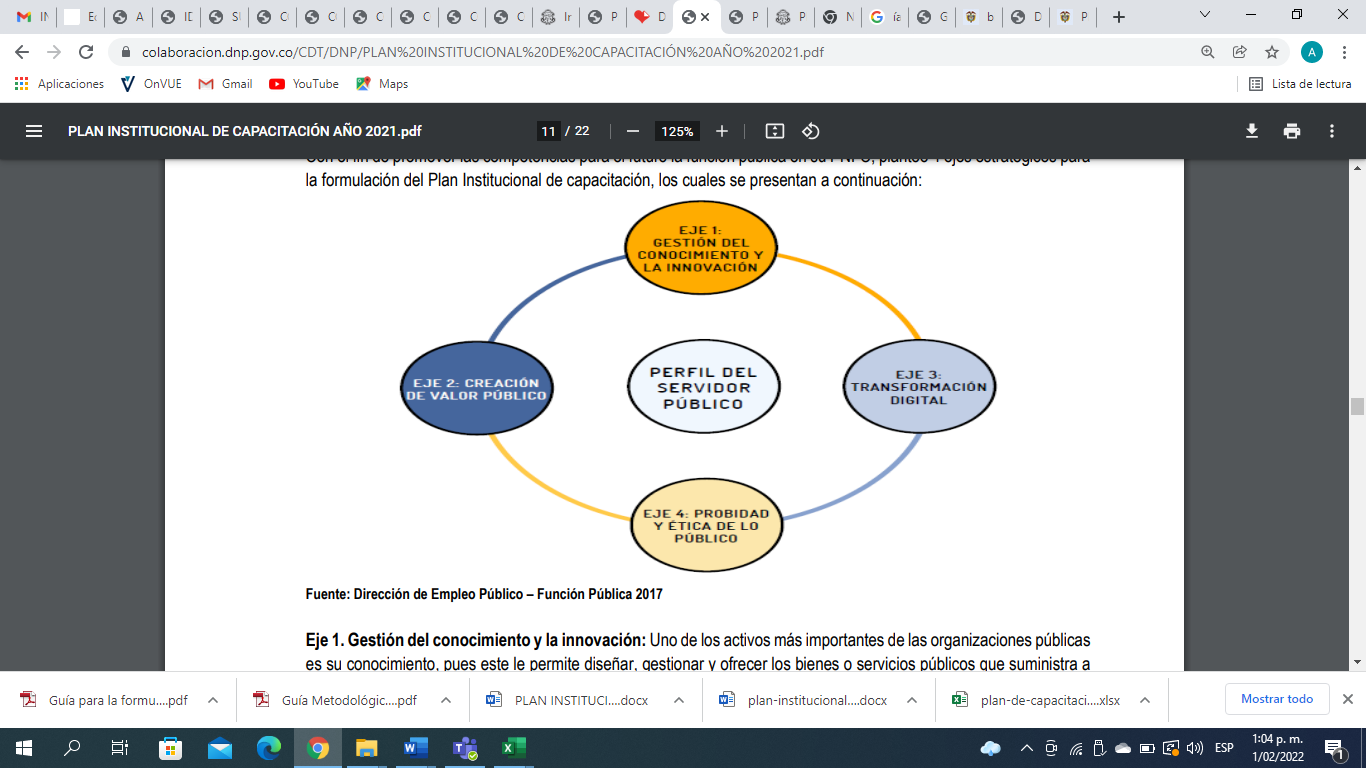
**Competencia:** Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

**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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

**Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

# EJES TEMATICOS:

Según la función publica se centra en 4 ejes temáticos, para permitir parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



**Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:** Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. (Pública, Función, 2020)Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Pública, Función, 2020) En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (…) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (…) (Pública, Función, 2020)

**Eje 2. 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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. (Pública, Función, 2020)

**Eje 3. Transformación digital**: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Pública, Función, 2020) En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Pública, Función, 2020)

**Eje 4. Probidad y ética de lo público:** El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Pública, Función, 2020)

# ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias y habilidades para la buena ejecución de las actividades en cada uno de los procesos contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales

# PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

* El programa de inducción, tiene por objeto de instruir al servidor en su integración, a la cultura organizacional, instruirlo a cerca de la misión, visión de la entidad, políticas, fines sociales propuestos por la entidad etc. (ver programa de Inducción y reinducción)
* El programa de Reinducción está dirigido a refrescar conocimientos al servidor o los nuevos cambios producidos en la entidad fortaleciéndolo la cultura organizacional (ver programa de Inducción y reinducción)

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC, debe formular su requerimientos de formación en expectativas y necesidades al componente humano de la entidad, esto se traduce en la 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 establecidas en una entidad pública.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

* Prever la estructura de formación desde la visión de las Políticas del Gobierno
* Considerar las necesidades de los instrumentos, como la Evaluación del desempeño y la valoración del clima organizacional, la Ejecución del PIC año anterior y la Evaluación y Seguimiento año anterior.
* Necesidades del diagnóstico del MIPG.
* Necesidades de lideres de proceso sistemas de gestión

# RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación, permite fortalecer y entender las disposiciones en cuanto a transferencia de conocimientos, a partir de entidades del mismo gobierno, permitiendo la ampliación de la oferta de formación desde la dinámica del *Saber y el Hacer*, en cuanto a impartir y orientar conocimiento y competencias que deben tener todos los organismos del estado entender en su propia gestión y por ende nos acogemos como entidad pública:

* Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
* Contaduría General de la Nación
* Gobierno en Línea
* Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
* Departamento Nacional de Planeación - DNP
* Contraloría General de la Nación.
* Archivo General de la Nación – AGN

# 6.2 DIAGNÓSTICO A LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las reuniones con los líderes de procesos, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño, necesidades arrojadas por los diagnósticos del MIPG, Revisión por la Dirección y plan de trabajo de seguridad y salud en el trabajo , auditorías internas y externas etc.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

Una vez verificada la información las capacitaciones que requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, se presentará al área de administrativa y financiera el cual hará el proceso respectivo de contratación.

# CONSOLIDADO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En esta etapa se consolidará la información de las necesidades de capacitación.

Así bien, se determinaron las acciones formativas priorizadas para la vigencia 2022 así

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación Eje** | **Eje 2. de Creación de Valor Público** | **Eje 3. Transformación Digital** | **4. Ética y Probidad de lo Público** |
| Gestión del cambio | Modelo integrado de planeación y gestión MIPG | Seguridad digital | Código de integridad |
| Organización documental | Tiempos de respuestas de PQRSD | Sistema Integrado de Conservación | Conflicto de intereses |
| Trabajo colaborativo, trabajo en equipo | Actualización de los riesgos del sistema de gestión | SECOP 2 |  |
| Metodología 5 porques | Servicio y atención al ciudadano |  |  |
| PGD | Seguridad y Salud en el Trabajo |  |  |
| PINAR | La ley de transparencia, resolución 1519 de 2020 |  |  |
| TRD tablas de retención documental |  |  |  |

**6.4 EJECUCIÓN**

Se informa mediante comunicado interno a las diferentes dependencias que presentaron sus necesidades de capacitación.

Para los procesos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación ante el área administrativa que dará la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección.

Una vez el proceso sea aprobado por el área administrativa, el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos, y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

# INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores que se trabajaran para medir el Plan Institucional de Capacitación son:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NOMBRE** | **DESCRIPCIÓN** | **FORMULA** | **META** | **FUENTE DE INFO** | **FREC. DE MEDICION** |
| Avance del Plan Institucional de Capacitación | Medir el grado de cumplimiento del Plan de Capacitación | No. de Capacitaciones ejecutadas/ Capacitaciones Planeadas | 75% | Seguimiento al PIC certificados, control de asistencia a capacitaciones. | Trimestral |
| Efectividad de las capacitaciones realizadas | Medir la efectividad de las capacitaciones realizadas | No. Capacitaciones evaluadas satisfactoriamente / Total de personas capacitadas | 90% | Evaluaciones de capacitaciones realizadas | Trimestral |

Los indicadores que se trabajaran para medir el Plan Institucional de Capacitación son:

# EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

# EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los servidores a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Trimestralmente se presentará reportes.

1. **REFERENCIAS**

Plan de Capacitación PIC 2015 Función Publica