



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

AÑO 2022

JULIO CESAR GONZALEZ GARCÍA
DIRECTOR GENERAL

CHABELY PAOLA FLÓREZ CEPEDA
SECRETARIA GENERAL

ELIZABETH PICO DÍAZ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO TALENTO HUMANO





	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 2	

Contenido

1.	Introducción	3
2.	Marco Normativo	4
3.	Objetivos	5
3.1.	Objetivo general	5
3.2.	Objetivos específicos	5
4.	Definiciones.....	6
5.	Metodología.....	9
5.1.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	10
6.	Diagnóstico para la formulación del plan de bienestar e incentivos	11
7.	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO	14
8.	REGLAMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN	14
9.	Entidades de apoyo	16
10.	Recursos financieros para la ejecución del plan institucional de capacitación	16
11.	Evaluación y seguimiento.....	16
11.1.	Indicadores de Gestión	17

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 3	

1. Introducción

La Dirección General de Banco Inmobiliario de Floridablanca, en coordinación con la Secretaría General y, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y según los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP del 2020 al 2030, presenta el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022.

En el entendido que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y que las competencias laborales constituyen el eje de la capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, se hace necesario contar con servidores competentes, innovadores, motivados para aprender a lo largo de la vida, comprometidos con su propio desarrollo y con los fines del Estado Colombiano.

El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el MIPG, permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.



En este sentido, el presente Plan ha sido construido a partir de los lineamientos que contribuyan a Construir un sistema de gestión de conocimiento que sirva como soporte para el mejoramiento continuo en la ejecución de la política de la Administración pública y también a “Optimizar y contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente”.

La premisa entonces será: si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022.

En el mismo sentido, en el literal D del pacto V dice que: “La innovación pública busca nuevas maneras para crear valor público, es decir, valor compartido por todos. Para lograrlo, los procesos de innovación pública se enfocan en abordar desafíos públicos de alta complejidad e incertidumbre, al explorar y probar alternativas para aprender con la mayor eficiencia posible hasta encontrar soluciones efectivas que puedan escalarse”.

Precisamente, en el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 4	

las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

2. Marco Normativo

- ✚ Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.
- ✚ Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- ✚ Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ✚ Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✚ Ley 1064 de 2006 por la cual 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 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.
- ✚ Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- ✚ Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- ✚ Decreto 894 de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público 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.
- ✚ Decreto 612 de 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 5	

- ✚ Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- ✚ Resolución 390 de 2017, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación
- ✚ Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público como son:
 - ✚ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC, vigente.
 - ✚ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de la Dirección de Empleo Público DAFP, marzo de 2020.
 - ✚ Circular Externa No. 100 – 010 de 2014 expedida por el DAFP. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
 - ✚ Plan Nacional de Desarrollo. Pilares y estrategias propuestas para la vigencia 2018-2022. Ley 1955 de 2019, “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”
 - ✚ Circular Externa No. 100-023 de la Función pública, la cual establece seguir los parámetros del Plan nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030

3. Objetivos



3.1. Objetivo general

Contribuir con el mejoramiento continuo y el logro de los objetivos institucionales, a través del fortalecimiento de competencias laborales de los servidores públicos del Banco Inmobiliario de Floridablanca desde las tres dimensiones del Saber, Saber Hacer y Saber Ser.

3.2. Objetivos específicos

- ✚ Implementar el Plan Institucional de Capacitación bajo el enfoque de aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 6	

institucional.

- ✚ Capacitar a los servidores públicos del Banco Inmobiliario de Floridablanca, de conformidad con las políticas de Gobierno Abierto y los ejes temáticos priorizados con el fin de fortalecer sus competencias, conocimientos y habilidades.
- ✚ Integrar a los nuevos servidores públicos que ingresaron a la entidad, por medio de los procesos de inducción, contribuyendo con la consolidación de la cultura organizacional.
- ✚ Efectuar el proceso de reinducción para los servidores públicos, en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos internos y cambios en la normatividad
- ✚ Evaluar el impacto de los procesos de capacitación y/o entrenamiento en el puesto de trabajo.
- ✚ Difundir la transferencia de conocimiento a través de entornos de enseñanza-aprendizaje, mediados por tecnologías digitales.
- ✚ Desarrollar el programa de Bilingüismo que lidera el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA a través de espacios virtuales de aprendizaje.

4. Definiciones



Se tomarán las abreviaturas, definiciones y términos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.

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 este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

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).

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 7	

Competencias: 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Competencias laborales: las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.



Dimensión Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

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).

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).

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 8	

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano: Educación 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 (Congreso de la República, Ley 1064 de 2006).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Gestión del Conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).



Modelos de evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período 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.

Proceso de Formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISOR COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBADO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	------------------------------	-------------------	-------------------------------	-------------------

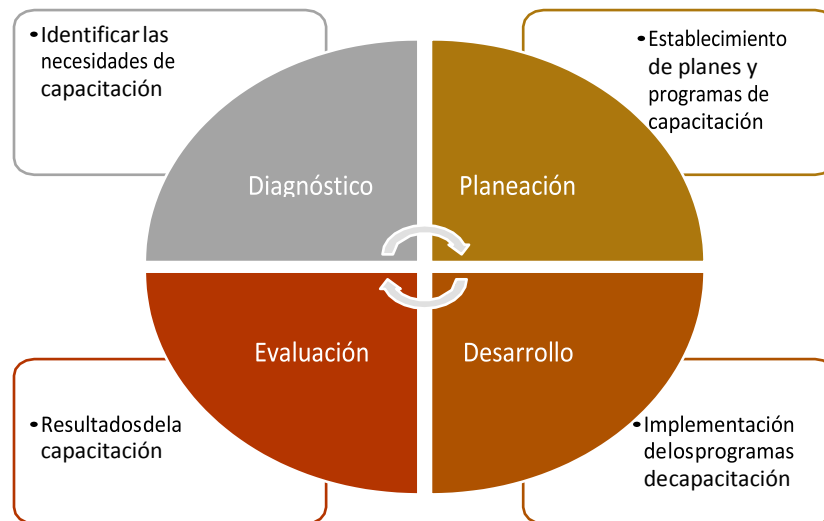
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 9	

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados

5. Metodología

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo².



ILUSTRACIÓN 1 – METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN



Fuente: Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

² Plan Institucional de Capacitación. Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 10	

5.1. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los principios rectores de la capacitación que imparte el BIF a sus servidores públicos están basados en los estipulados en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del SENA.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigido a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

6. Diagnóstico para la formulación del plan Capacitación

Para identificar las necesidades de los servidores públicos del Banco Inmobiliario de Floridablanca, se aprovecharon las herramientas tecnológicas de manera que se pudiera aplicar una encuesta al personal de planta, a través de un formulario de Google enviado al correo institucional a través de la ruta:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfzoipQQS4ECpR0pi_PjtCRIDbbCYx9z6xJvtSD2GLWEWnUWA/viewform?usp=sf_link

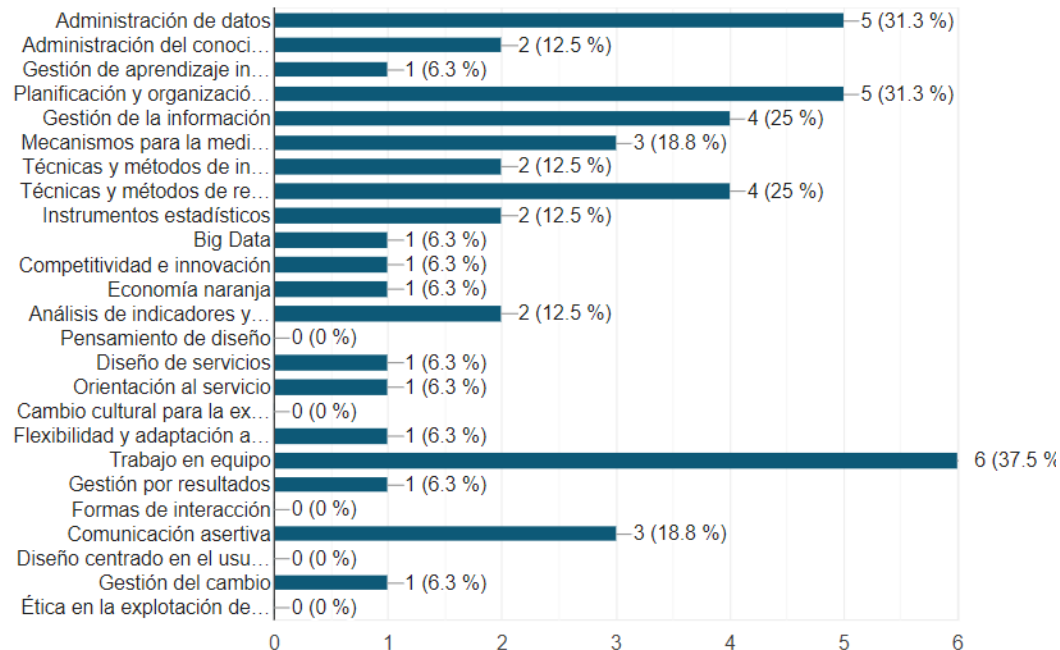
En este sentido la encuesta permitió identificar información, y conocer qué competencias y capacidades estaban interesados en desarrollar o actualizar, esto a partir de sus cargos y de acuerdo a las funciones que vienen realizando, con el fin de mejorar el desempeño de las labores en su puesto de trabajo.

A continuación, se presentan los resultados de acuerdo a las respuestas de los funcionarios del Banco Inmobiliario de Floridablanca – BIF en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO 2022:



EJE TEMÁTICO 1: Gestión del conocimiento y la innovación



16 respuestas



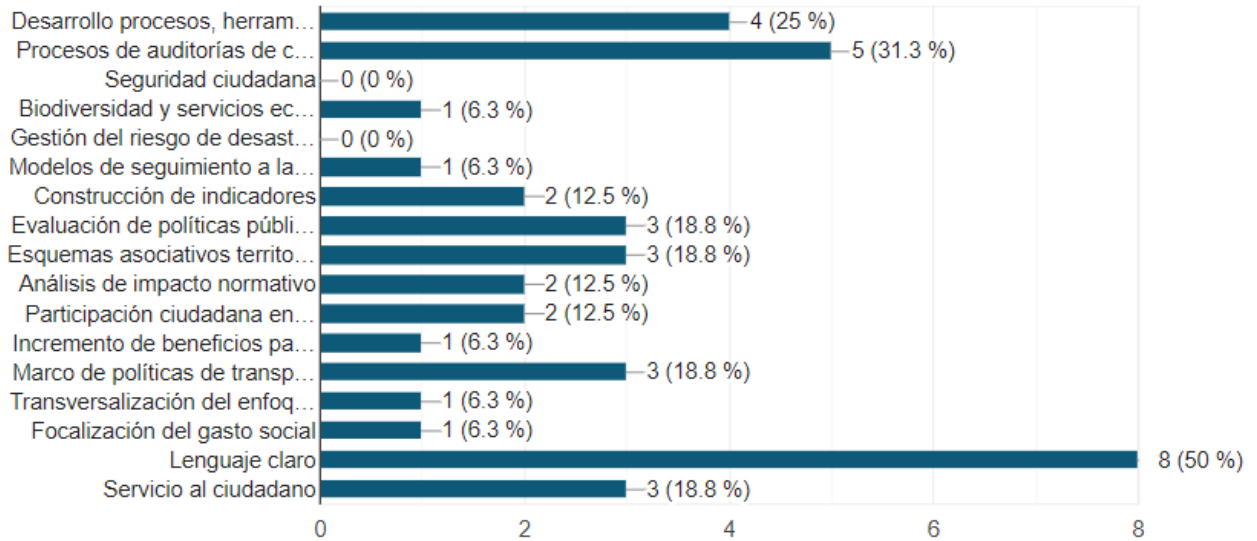
ELABORADORA CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISOR COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBADO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
------------------------	-------------------	------------------------------	-------------------	-------------------------------	-------------------

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 12	

Del eje temático 1: gestión del conocimiento y la innovación, los temas de mayor interés para los funcionarios del BIF fueron Trabajo en equipo (37,5%), administración de datos (31,3%) y gestión de la información del conocimiento (31,3%).

EJE TEMÁTICO 2: Creación de valor público

16 respuestas

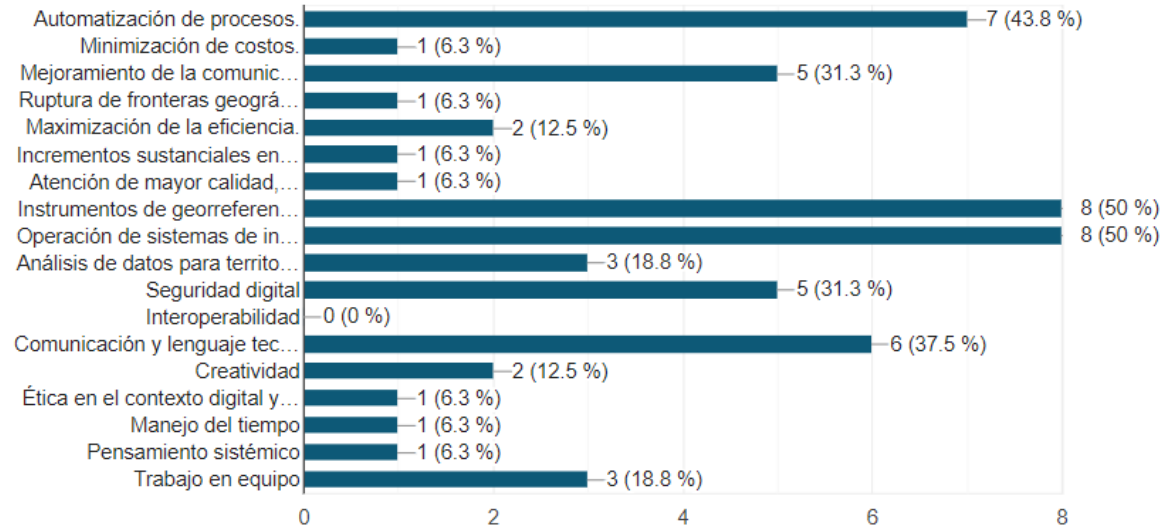


Del eje temático 2: creación de valor público, los temas de mayor interés para los funcionarios del BIF fueron lenguaje claro (50%), procesos de auditoría de control interno (31,3%).

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

EJE TEMÁTICO 3: Transformación digital

16 respuestas

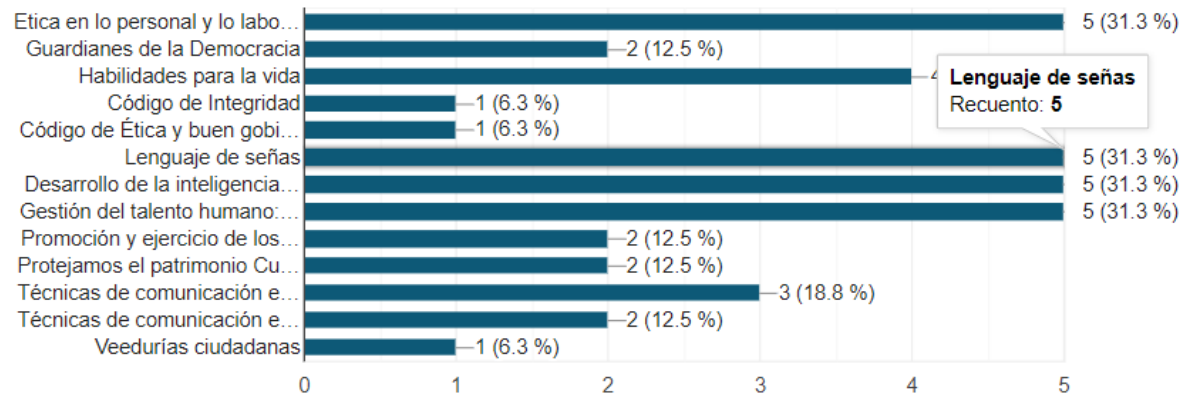


Del eje temático 3: Transformación digital, los temas de mayor interés para los funcionarios del BIF fueron instrumentos de georreferenciación (50%), Operación de sistemas de información (50%) y automatización de procesos (43,8%).



EJE TEMÁTICO 4: Probidad y ética de lo público



16 respuestas



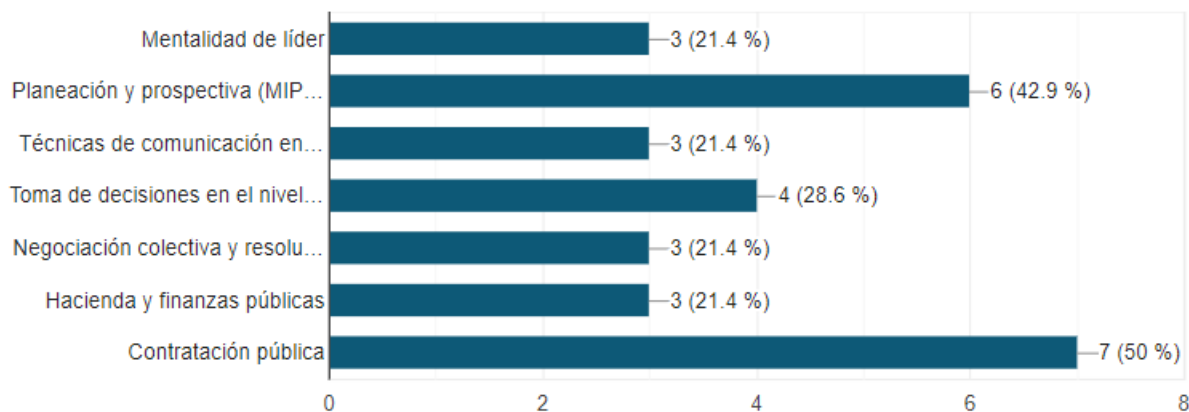
ELABORADO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
----------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 14	

Del eje temático 4: Probabilidad y ética de lo público, los temas de mayor interés para los funcionarios del BIF fueron Ética en lo personal y lo laboral (31,3%), Lenguaje de señas (31,3%), desarrollo de la inteligencia emocional (31,3%) y Gestión del talento humano (31,3%).

EJE TEMÁTICO 5: Formación de Directivos Públicos

14 respuestas



Del eje temático 5: Formación de directivos públicos, los temas de mayor interés para los funcionarios del BIF fueron contratación pública (50%), Planeación y prospectiva MIPG (42,9%).



7. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO

Son beneficiarios del Programa de Capacitación Institucional – PIC los colaboradores de la institución, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: los funcionarios podrán acceder a todas las capacitaciones planificadas que sean de su competencia e interés para fortalecer sus competencias en el trabajo, los contratistas podrán participar en las capacitaciones que no requieran recursos financieros para su ejecución.

8. REGLAMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN



Para dar cumplimiento a lo ordenado en el Decreto 1567 de 1998, Decreto 682 de 2001 y la Ley 909 de 2004, se establece la siguiente reglamentación para acceder a la formación y capacitación:

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISÓ COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 15	

1. Prevalencia del interés de la organización “las políticas, los planes y los programas, responderán fundamentalmente a las necesidades de la entidad.
2. Prelación de los empleados de carrera “para todos los casos de capacitación que el Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga requiera tendrán prelación los empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción según el Decreto 1227 de 2005, artículo 72.
3. Economía, se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a capacitación.
4. Obligaciones del empleado beneficiado con programas de capacitación:
 - a. El empleado que sin justa causa deje de asistir a dos (2) eventos de capacitación para los que haya sido inscrito y notificado previamente, perderá el derecho a asistir a cualquier actividad relacionada con el programa anual de capacitación vigente y será sujeto de las sanciones a que haya lugar.
 - b. El Servidor Público que sea beneficiado con programas de capacitación, deberá tener mínimo tres (3) meses de vinculación a la planta de personal.
 - c. El Servidor Público que sea beneficiado con programas de capacitación, debe servir a el Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga el doble del tiempo que duren los estudios o en su defecto hacer devolución del costo del programa al cual accedió.
 - d. El Servidor Público que haya sido beneficiado con programas de capacitación (pregrado- postgrado), deberá tener la disposición para actuar como capacitador o entrenador de quienes lo requieran.
 - e. Concluida la capacitación, los funcionarios deben presentar ante la Dirección del Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga, certificados de asistencia y/o actas de grado, memorias y documentos que sirvan de bibliografía a el Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga, los cuales reposaran en las Bibliotecas de la Entidad. Así mismo, deberá elaborar una propuesta de mejoramiento en el área de trabajo, aplicando los conocimientos adquiridos en la formación recibida.
 - f. Si el funcionario se retira del programa sin causa justificada deberá reintegrar el valor cancelado por el Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga.
 - g. El servidor del Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga, podrá acceder a programas de capacitación en una modalidad distinta a la que ostente.
 - h. El Instituto de la juventud, el deporte y la recreación de Bucaramanga ejecutará el Plan de Capacitación de acuerdo al presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 16	

9. Entidades de apoyo

Para orientar el cumplimiento del plan institucional de capacitación de la entidad, se cuenta con el apoyo de las siguientes entidades con las cuales se pueden establecer convenios especiales:

- Caja de Compensación Familiar
- SENA
- ESAP
- Función Pública
- Otras entidades de apoyo para capacitación y formación de los funcionarios

Acorde con el presupuesto destinado para el Plan Institucional de capacitación, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de dicho plan.

10. Recursos financieros para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación



EL BIF cuenta con un presupuesto de SIETE MILLONES DOSCIENTOS DIEZ MIL PESOS (\$7.210.000) M/cte. para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación en la vigencia 2022. Se coordinará con las diferentes entidades del orden municipal, departamental y nacional para el apoyo en la ejecución de las actividades planificadas.

11. Evaluación y seguimiento

Al presente programa se le realizará un seguimiento y avance a los objetivos que se pretenden alcanzar con el desarrollo de las actividades programadas a través de:

- Control de asistencia

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
--------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------	-----------------------------	-------------------

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 17	

- Participación activa de cada funcionario
- Cuadro de seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación a través de talento humano.
- Medición de indicadores

11.1. Indicadores de Gestión

OBJETIVOS	INDICADOR	FÓRMULA DEL INDICADOR	META
Capacitar a los funcionarios en relación con las nuevas políticas institucionales, actualización normativa, políticas económicas, sociales y ambientales, ética social e inhabilidades e incompatibilidades que regulan la administración pública, con el fin de mejorar sus competencias, conocimientos y habilidades	Participación en inducción y reinducción	(No. de colaboradores que realizan la inducción y reinducción / No. de colaboradores convocados a inducción y reinducción en el período) *100	97%
	Porcentaje de actividades de capacitación realizadas	(Nº de actividades de capacitación realizadas/ total de actividades Planificadas en el PIC)*100	98%

Anexo 1. Cronograma de Actividades de capacitación.

Nota: Adoptado mediante Resolución N° 024 del 28 de enero de 2022

ELABORO CALIDAD	FECHA JULIO/16	REVISO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16	APROBO COMITÉ DE CALIDAD	FECHA 08/08/16
-----------------	----------------	--------------------------	----------------	--------------------------	----------------