

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

AÑO 2024

LEONARDO DUEÑES GÓMEZ
DIRECTOR GENERAL

CHABELY PAOLA FLÓREZ CEPEDA
SECRETARIA GENERAL

ELIZABETH PICO DÍAZ
PROFESIONAL ESPECIALIZADO APOYO 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	6
3.1. Objetivo General.....	6
3.2. Objetivos Específicos	6
4. ALCANCE.....	6
5. DEFINICIONES.....	7
6. METODOLOGÍA	12
6.1 Principios Rectores de la Capacitación	11
7. DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	12
8. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN OBJETIVO	12
9. REGLAMENTACIÓN DE LA CAPACITACIÓN.....	12
10. PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	13
11. ENTIDADES DE APOYO	15
12. RECURSOS FINANCIEROS PARA EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN.....	16
13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	16
13.1. 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

El Banco Inmobiliario de Floridablanca – BIF, establece en el presente documento los lineamientos y parámetros del Plan Institucional de Capacitación – PIC de la vigencia actual, con el fin de fortalecer capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales expresadas por los servidores públicos en el diagnóstico de necesidades de capacitación.

Este plan se diseñó con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, en el marco de la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Dada la relevancia del talento humano, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

El Plan Institucional de Capacitación y Gestión – PIC 2024, responde al desarrollo de habilidades, capacidades y competencias del personal de la Entidad, para tener servidores competentes, innovadores, motivados y comprometidos permanentemente con el cumplimiento de los resultados institucionales.

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

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	

también a “Optimizar y contar con un talento humano integral, comprometido, innovador y competente”.

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 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 aprendan, 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

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 5	

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
- 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.
- 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.
- Circular Externa No. 100-023 de la Función pública, la cual establece seguir los parámetros del Plan nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030

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	

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo General

Fortalecer las capacidades, conocimientos, habilidades y competencias del talento humano del BIF, cubriendo las necesidades de formación y capacitación expresadas por los funcionarios a través de la realización de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción.

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 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 ingresen 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.

4. ALCANCE

Son beneficiarios del Plan institucional de capacitación los servidores públicos de la planta de personal y contratistas del Banco Inmobiliario de Floridablanca. El plan inicia con la

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	

recolección de la información para el Diagnóstico de necesidades de capacitación aplicado a los funcionarios y finaliza con la Evaluación del plan institucional, su correspondiente análisis e implementación de acciones de mejora.

5. 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).

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).

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 8	

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).

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 talento 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

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 9	

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.

Sistema Nacional de Capacitación: De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales,

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

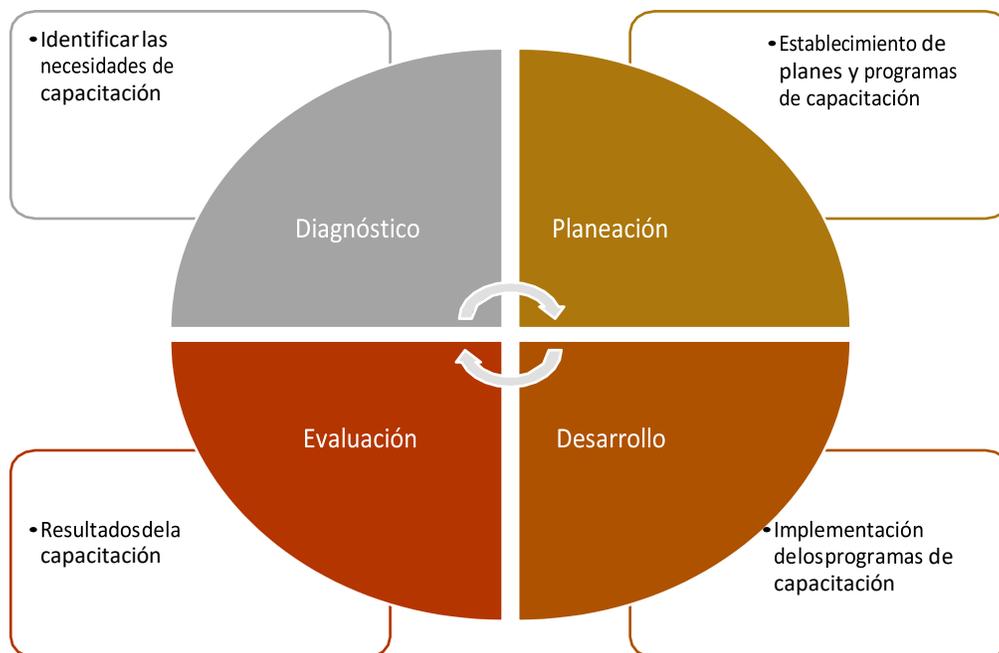
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 10	

organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados

6. 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 ciclo¹.

ILUSTRACIÓN 1 – METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN



Fuente: Escuela Superior de Administración Pública – ESAP

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 11	

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

6.1. 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.

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 12	

- 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.

7. DIAGNÓSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

Para la realización del diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación - PIC se llevaron a cabo las siguientes etapas:

- Sensibilización y Consolidación de Diagnóstico de Necesidades: se determinó la viabilidad de aplicar el Autodiagnostico del MIPG 2023 y la ejecución de las actividades del Plan Institucional de Capacitación de esa vigencia.

Sin embargo, analizando el cumplimiento de las capacitaciones programadas para la vigencia anterior, se concluyó que no era pertinente aplicar un nuevo diagnóstico para identificar necesidades que no fueron cubiertas en su totalidad durante la vigencia. En este sentido la encuesta permitió identificar información, y conocer en qué competencias y capacidades están interesados los funcionarios en desarrollar o actualizar 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.

8. 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.

9. 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 y sus decretos reglamentarios, 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 13	

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 Banco Inmobiliario de Floridablanca 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 debe asistir a los eventos de capacitación para los que haya sido convocado y notificado previamente, incluidos en el Plan Anual de Capacitación vigente.
 - b. El Servidor Público que sea beneficiado con programas de capacitación, deberá tener mínimo un (1) año de servicio continuo en la entidad.
 - c. El Servidor Público que haya sido beneficiado con programas de capacitación, deberá tener la disposición para actuar como capacitador o entrenador de quienes lo requieran, en los temas relacionados con la capacitación recibida.
 - d. Concluida la capacitación, los funcionarios deben presentar a la entidad certificados de asistencia, memorias y documentos que sirvan de bibliografía al BIF, los cuales reposarán en los archivos de la entidad.
 - e. Así mismo, deberá elaborar una propuesta de mejoramiento en el área de trabajo, aplicando los conocimientos adquiridos en la formación recibida.
5. Con el fin de incentivar la participación de los funcionarios en las capacitaciones programadas, se implementarán fechas específicas en las que se tenga menos afluencia de público.
6. Se otorgará una hora semanal de estudio para los funcionarios que quieran formarse. Se establecerá una tabla de incentivos por horas de capacitación debidamente certificada. En caso de solicitar este beneficio y no presentar la certificación, el funcionario deberá reponer el tiempo otorgado.

10. PLANIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La capacitación se define como el conjunto de procesos organizados 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 contribuir al cumplimiento de la misión

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 14	

institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Por lo anterior, para la vigencia 2024, el BIF de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 de Función Pública, se incluyeron los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones: Gestión del Conocimiento, Creación de Valor Público, Transformación Digital, Probidad y Ética de lo Público, y Formación de Directivos Públicos. Con base en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional realizado se establecieron las siguientes actividades de capacitación:

EJE TEMÁTICO 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación

EJE TEMATICO PRIORIZADO	COMPETENCIA/ DIMENSION	TEMA/ACTIVIDAD DE CAPACITACION	MODALIDAD	POLITICA MIPG	DIMENSION MIPG
EJE TEMÁTICO 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	SABERES	Competitividad e Innovación	VIRTUAL / PRESENCIAL	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION
		Procesamiento de Datos e Información	VIRTUAL / PRESENCIAL	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION
	SABER SER	Comunicación Aserativa	VIRTUAL / PRESENCIAL	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION
	SABER HACER	Administración y Control de Inventarios	VIRTUAL / PRESENCIAL	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION
		Organización Documental en el Entorno Laboral	VIRTUAL / PRESENCIAL	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN	GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION

EJE TEMÁTICO 2: Creación de Valor Público

EJE TEMATICO PRIORIZADO	COMPETENCIA/ DIMENSION	TEMA/ACTIVIDAD DE CAPACITACION	MODALIDAD	POLITICA MIPG	DIMENSION MIPG
EJE TEMÁTICO 2: Creación de Valor Público	SABERES	Formulación de Proyectos bajo la Metodología MGA	VIRTUAL / PRESENCIAL	FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACION DE PROCESOS	GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS
		Gerencia de Proyectos Públicos	VIRTUAL / PRESENCIAL	FORTALECIMIENTO ORGANIZACIONAL Y SIMPLIFICACION DE TRAMITES	GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS
	SABER SER	Servicio al Ciudadano	VIRTUAL / PRESENCIAL	SERVICIO AL CIUDADANO	GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS
	SABER HACER	Inducción y Reinducción	VIRTUAL / PRESENCIAL	TALENTO HUMANO	TALENTO HUMANO
		Procesos de auditorías de control interno efectivos	VIRTUAL / PRESENCIAL	INTEGRIDAD	TALENTO HUMANO

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 15	

EJE TEMÁTICO 3: Transformación Digital

EJE TEMÁTICO PRIORIZADO	COMPETENCIA/ DIMENSION	TEMA/ACTIVIDAD DE CAPACITACION	MODALIDAD	POLITICA MIPG	DIMENSION MIPG
EJE TEMÁTICO 3: Transformación Digital	SABER SER	Creatividad	VIRTUAL / PRESENCIAL	SEGURIDAD DIGITAL	GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS
		Comunicación y Lenguaje Tecnológico	VIRTUAL / PRESENCIAL	SEGURIDAD DIGITAL	GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS
	SABER HACER	Programas en dibujo relacionados con cartografía: AUTOCAD, Civil 3D, QGIS, ARGIS	VIRTUAL / PRESENCIAL	SEGURIDAD DIGITAL	GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS
		Curso Piloto Operaciones RPAS y Fotogrametría	VIRTUAL / PRESENCIAL	SEGURIDAD DIGITAL	GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS

EJE TEMÁTICO 4: Probidad y Ética de lo Público

EJE TEMÁTICO PRIORIZADO	COMPETENCIA/ DIMENSION	TEMA/ACTIVIDAD DE CAPACITACION	MODALIDAD	POLITICA MIPG	DIMENSION MIPG
EJE 4: Probidad y Etica de lo Público	COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRATICO	Ética en lo personal y lo laboral	VIRTUAL / PRESENCIAL	INTEGRIDAD	TALENTO HUMANO
	ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN	Desarrollo de la inteligencia emocional	VIRTUAL / PRESENCIAL	TALENTO HUMANO	TALENTO HUMANO
		Lengua de Señas	VIRTUAL / PRESENCIAL	SERVICIO AL CIUDADANO	GESTION CON VALORES PARA RESULTADOS
	PRACTICA REFLEXIVA CONTINUA	Gestión del Talento Humano, en el contexto laboral e individual	VIRTUAL / PRESENCIAL	TALENTO HUMANO	TALENTO HUMANO

EJE TEMÁTICO 5: FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS

EJE TEMÁTICO PRIORIZADO	COMPETENCIA/ DIMENSION	TEMA/ACTIVIDAD DE CAPACITACION	MODALIDAD	POLITICA MIPG	DIMENSION MIPG
EJE TEMÁTICO 5: Formación de Directivos Públicos		Toma de Decisiones	VIRTUAL / PRESENCIAL	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO
		Formación Directivos Públicos	VIRTUAL / PRESENCIAL	TALENTO HUMANO	TALENTO HUMANO
		Hacienda y Finanzas Públicas	VIRTUAL / PRESENCIAL	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	GESTIÓN PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO
		Liderazgo	VIRTUAL / PRESENCIAL	TALENTO HUMANO	TALENTO HUMANO

11. 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:

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		 Alcaldía Municipal de Floridablanca
	VERSIÓN 02	FECHA 08/08/2016	
	CÓDIGO	PÁGINA 16	

- 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.

12. RECURSOS FINANCIEROS PARA LA EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

EL BIF cuenta con un presupuesto de OCHO MILLONES DOSCIENTOS NOVENTA Y DOS MIL PESOS (\$8.292.000) M/cte. para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación en la vigencia 2024. Se coordinará con las diferentes entidades del orden municipal, departamental y nacional para el apoyo en la ejecución de las actividades planificadas.

13. 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
- Participación activa de cada funcionario
- Cuadro de seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación a través de talento humano.
- Encuesta de satisfacción
- Medición de indicadores

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 17	

13.1. 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	(N° de colaboradores que realizan la capacitación / N° de colaboradores convocados * 100	90%
	Nivel de Satisfacción	Se medirá con encuestas realizadas al terminar cada actividad	90%
	Porcentaje de cumplimiento	(N° de actividades de capacitación realizadas/ total de actividades Planificadas en el PIC)*100	90%

Anexo 1. Cronograma de Actividades de capacitación

Nota: Adoptado mediante Resolución N° 018 del 26 de enero de 2024

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