RESOLUCIÓN No. 100-36.024
(28 de enero de 2021)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE APRUEBA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2021 PARA EL INSTITUTO DE FINANCIAMIENTO, PROMOCION Y DESARROLLO DE TULUA, INFITULUA E.I.C.E."

El Gerente General del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá, INFITULUA E.I.C.E, en ejercicio de sus facultades legales y en especial las conferidas mediante el Acuerdo No. 016 de 23 de mayo de 2013, Decreto Municipal 280-018-0531 de junio 28 de 2016, Acuerdo No. 001 del 12 de julio de 2016 y,

C O N S I D E R A N D O:

Que el numeral 3 del Artículo 33 de la Ley 734 de 2002, **Derechos** Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: "*Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones*".

Que en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, se establece como objetivo de la capacitación "*el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...*", para logar el desempeño de los empleados públicos en nivel de excelencia

Que el Decreto 1567 de 1998, crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y en tal sentido busca que, a través del instrumento del Plan Nacional de Formación y Capacitación, se brinden los elementos necesarios que permitan dinamizar la carrera administrativa y lograr el mejoramiento de la Administración Pública en general.

Que el decreto 1083 de 2015 art 2.2.9.2 señala: "*Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia*".

Como resultado del Autodiagnóstico, el Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo del Municipio de Tuluá, INFITULUA E.I.C.E. establece para el año 2021 acciones de capacitación clasificadas en tres ejes temáticos como son: Eje 1: Gobernanza para la Paz, Eje 2: Gestión del Conocimiento y Eje 3: Creación de Valor Público.

Que de acuerdo a lo enmarcado en los literales anteriores, la Oficina Talento Humano Y Servicios Administrativos, remitió de forma virtual en el mes de enero de 2021 a los servidores públicos encuesta de necesidad de capacitaciones.

Que como resultado de las encuestas de necesidades de Capacitaciones (realizadas en el mes de enero del 2021), la Oficina Talento Humano Y Servicios Administrativos, elaboro el Plan de Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2021, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

Por lo anteriormente expuesto, se

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Aprobar el Plan de Capacitación para el Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá, INFITULUA E.I.C.E., para la vigencia 2021, el cual hace parte de la presente resolución

ARTICULO SEGUNDO: El Plan Institucional de Capacitación tendrá como finalidad fortalecer la cultura organizacional e identidad Institucional, mediante la adecuada programación de las actividades que se realizarán durante el periodo 2021.

ARTICULO TERCERO: Para la implementación del Plan Institucional De Capacitación, El Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo del municipio de Tuluá, INFITULUA E.I.C.E. contara con los recursos que se programen en el Plan de Acción, así como con sus propios recursos físicos y humanos, los cuales deberán ser administrados bajos los principios constitucionales que rigen la Administración pública.

ARTICULO CUARTO: Obligaciones de los funcionarios con respecto a la capacitación. El funcionario tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir informes correspondientes, para lo que se tendrá en cuenta en el momento que se realice la evaluación del desempeño laboral.

- Emplear los conocimientos adquiridos para optimizar la prestación del servicio a cargo del instituto.

- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.

- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por área de talento humano del Instituto de Financiamiento, Promoción y

Desarrollo de Tuluá.

- El Servidor Público que haya sido parte del área de aprendizaje mediante programas de capacitación, deberá tener la disposición para actuar como capacitador o entrenador de quien o quienes lo requieran.

- Concluida la capacitación, los servidores públicos deben presentar ante la oficina de Talento Humano y Servicios Administrativos, los certificados de asistencia y/o actas de grado, memorias y documentos que sirvan de soporte o relación al área de Gestión Humana del instituto, los cuales se archivaran en la hoja de vida de cada servidor público.

- Si el Servidor Público se retira de un programa de capacitación sin causa justificada deberá reintegrar el total del valor cancelado al instituto.

ARTICULO CINCO: Autorizar a la oficina de Talento Humano y Servicios Administrativos o a quien esta autorice, para que pueda modificar el cronograma de actividades de acuerdo a la necesidad.

ARTICULO SEXTO: Publicar el presente Acto Administrativo en el sitio oficial del Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá https://infitulua.gov.co/

ARTICULO SEPTIMO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, deja sin efectos los anteriores actos administrativos y todas las disposiciones que le sean contrarias.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Dada en el Municipio de Tuluá Valle del Cauca a los Veintiocho (28) días del mes de enero de dos mil veintiuno (2021).

LLENER DARIO BORJA MAFLA
Gerente General

Proyecto: Maryuri Martínez Salazar Coordinador Talento Humano.
Reviso: María Cristina Benjumea Serna. Profesional Univ. Oficina de Talento H y Servicios Administrativos.
Vo.Bo. Edwar Jaramillo Arenas. Jefe de Oficina Asesora de Jurídica.

INITULUA E.I.C.E.

Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

TULUÁ, ENERO DE 2021

Margori Martinez		
ELABORADO POR	**REVISADO POR**	**APROBADO POR**
Coordinador Talento Humano	Profesional Univ. Talento Humano y Servicios Administrativo	Gerente General

Tabla de contenido

1. INTRODUCCION 3
2. OBJETIVOS 4
2.1 OBJETIVOS GENERAL 4
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO 4
3. ANTECEDENTES 5
4. MARCO NORMATIVO 6
5. PLAN INSTIUCIONAL DE CAPACITACIÓN 9
5.1. Identificación Necesidades 10
5.2 Metodología 13
5.3 Resultado Encuesta de Capacitación 13
5.4. Programa de Inducción y Reinducción 20
5.5. Recursos Plan Institucional de Capacitación 21
5.6 Cronograma 23

1. INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto de acciones orientadas a la actualización y formación, que durante un período y a partir de unos objetivos específicos, busca el desarrollo de competencias laborales, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores a nivel individual y de equipo, con el fin de obtener en el desempeño niveles de excelencia y así lograr los resultados y metas institucionales establecidos en el Instituto.

Para fortalecer las capacidades, competencias y habilidades de los servidores vinculados al Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá INFITULUA E.I.C.E, se debe poner en marcha un Plan Institucional de Capacitación que ofrezca programas de aprendizaje para llegar al cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica del Instituto.

Así mismo, se establece que uno de los objetivos de MIPG es el de fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de Integridad y Legalidad.

Para el desarrollo de este Plan deberán tenerse en cuenta el resultado del diagnóstico de necesidades de capacitación, se definirán los temas para la vigencia 2021. Por lo anterior, es fundamental ejecutar un Plan Institucional de Capacitación que dé soporte a la gestión del desarrollo de esta dimensión del MIPG, en tanto que la política de gestión estratégica del Talento Humano, busca la alineación de las prácticas de Talento Humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad, dentro de los siguientes ejes temáticos actualizados por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2021:

- Gobernanza para la paz
- Gestión del Conocimiento y la innovación
- Creación de Valor Público

Por último, dando cumplimiento a la normativa vigente, este plan incluye los programas de inducción y reinducción para todos los servidores (Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa y Trabajadores Oficiales).

2. OBJETIVOS

2.1 OBJETIVOS GENERAL

Actualizar, fortalecer y apoyar las competencias y necesidades de formación del talento humano o servidores públicos de INFITULUÁ E.I.C.E., para hacer más eficiente y efectiva la prestación de los servicios de la Institución para toda la comunidad y generando valor agregado a la calidad.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICO

- Contribuir al mejoramiento continuo del instituto, a través de la capacitación del talento humano, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos, con el fin de atender con eficiencia las necesidades de la ciudadanía.

- Promover el desarrollo integral de los funcionarios y el afianzamiento de una ética del servidor público.

- Incrementar 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.

- 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.

- Fomentar en los Servidores Públicos la investigación y la creatividad para proponer alternativas de solución a las problemáticas de la Organización

- Mejorar las actitudes de las personas para crear un clima de trabajo más satisfactorio, aumentar la motivación y hacerlos más receptivos a la supervisión de sus tareas.

3. ANTECEDENTES

El Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tuluá, INFITULUÁ E.I.C.E. está al servicio de los intereses de los habitantes del municipio de Tuluá y de la región en general, para satisfacer estas necesidades, los servidores públicos serán personas idóneas y eficientes que garanticen la eficacia y eficiencia en los servicios, buscando adicionalmente agregar valor a la calidad del servicio.

Se adopta una filosofía al desarrollo de competencias laborales, comportamentales de su talento humano y capacitación permanente, fortaleciendo sus habilidades y destrezas técnicas, operará los cambios de actitud requeridos para dotar al instituto con servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de las funciones y responsabilidades asignadas.

Se busca desarrollar y mantener una cultura de mejoramiento continuo desde los procesos hasta los servidores, haciéndolos eficaces y eficientes, a través de la orientación de todo el equipo para el establecimiento de necesidades y retos institucionales estratégicos.

Dentro del mejoramiento continuo, esta identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos recopilado en el Plan de Capacitación, utilizando métodos directos que integren al personal en el proceso, identificando los problemas o retos institucionales de su interés obteniendo como resultado una apropiación de temas que facilitan el desarrollo de sus funciones acorde a su cargo y a su vez al cumplimiento de la misión Institucional, objetivos y funciones corporativas.

El apoyo del Gerente General y sus directivos es fundamental, seguido por el compromiso de la oficina de Talento Humano y Servicios Administrativos, la fuente principal son los funcionarios que sirven como representantes e interlocutores de cada unidad administrativa del Instituto. Se debe revisar que todas las capacitaciones estén formuladas según los criterios técnicos y necesidades institucionales, valorando si los objetivos, las estrategias y método de aprendizaje y recursos formulados en los proyectos, son los adecuados para resolver las necesidades de capacitación.

4. MARCO NORMATIVO

Ley/Decreto/Norma	Articulo
DECRETO 1567 de 1998 (agosto 5) Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	**Artículo 4.** 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 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 909 de 2004 (septiembre 23) Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.	**TÍTULO V.** DE LA CAPACITACIÓN Y DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CAPÍTULO I LA CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS **ARTÍCULO 36.** Objetivos de la capacitación. Desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales…
Decreto 1227 de 2005 (abril 21) Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 199	**TITULO V.** Sistema nacional de capacitación y estímulos **CAPITULO I:** Sistema nacional de capacitación. **ARTÍCULO 65.** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. **ARTÍCULO 66.** Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. **Artículo 68:** En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004…"

Decreto 2539 del 2005 (22 de julio) Expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	**Artículo 7**. Competencias comunes a los servidores públicos.
Decreto 4565 de 2007 (noviembre 29).	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Decreto 1499 de 2017 (septiembre 11) 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	**CAPÍTULO 3.** MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN **ARTÍCULO 2.2.22.3.3.** Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos (diciembre 2017)	Que orienta a las entidades sobre este nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual, delimitando su alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión que deben adelantar las entidades públicas para el desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas. Disposiciones y herramientas que le permitan a las áreas de talento humano diseñar programas de aprendizaje.

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público (mayo de 2017)	El cual orientará a las entidades públicas en el diseño y aplicación de programas de capacitación y entrenamiento para la profesionalización y desarrollo del servicio público, que deriven en una contribución efectiva al desarrollo administrativo del Estado.
El Plan Institucional de Capacitación (marzo 2018)	Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación - PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

5. PLAN INSTIUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La política Nacional de Formación y Capacitación de los empleados públicos establece cuatro lineamientos fundamentales a tener en cuenta en los procesos de gestión institucionales de capacitación, a saber:

- la dimensión territorial y nacional en la política de formación; La política de formación debe estar orientada a la modernización del Estado sin olvidar la importancia y circunstancias particulares de las entidades territoriales.

- La profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos. Es preciso que los empleados públicos cuenten con atributos como el mérito, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad y honestidad.

- Desarrollo de las competencias laborales para la Gestión de Calidad en el sector público. La gestión de recursos humanos es parte integral de los procesos de implementación del sistema de gestión de calidad, esta aporta insumos fundamentales para definir en que formar a los servidores públicos para el logro de procesos, productos y/o servicios de calidad.

- Enfoque de la formación basada en competencias: el decreto 1083 de 2015 establece que el eje fundamental de la gestión de talento humano es la formación basada en competencias.

INFITULUA E.I.C.E. en búsqueda de cumplir objetivos y alcanzar metas institucionales, se hace necesario el desarrollo de capacidades y competencias de los servidores públicos, a través de procesos de capacitación estructurados que respondan a necesidades concretas de desempeño, por lo cual se diseña un plan de capacitación que obedezca a una serie de condiciones básicas como:

- Contribuir al desarrollo de la capacidad institucional.

- Crear ámbitos de aprendizaje continuo que permitan principalmente la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la construcción e interiorización de valores.

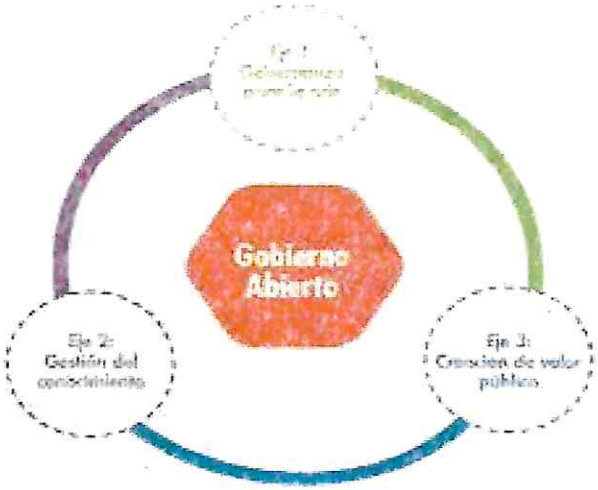
- Diferenciar los programas, sus estrategias metodológicas y contenidos de acuerdo con la caracterización de las poblaciones objetivos.
- Responder a diagnósticos de necesidades específicas para atender eficazmente las responsabilidades y compromisos públicos.
- Generar impacto real en el desempeño y en los resultados institucionales.
- Atender prioritariamente los aspectos más estratégicos que contribuyan al logro de los resultados institucionales.
- Incluir un sistema de seguimiento y evaluación que permita garantizar la calidad y pertinencia de los programas y medir su impacto.

El plan de capacitación debe actuar de manera articulada con, los programas de Bienestar e Incentivos. Podemos definir bienestar como "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su calidad de vida y el de su grupo familiar; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

5.1. Identificación Necesidades

En la línea de capacitación se atenderá durante la vigencia las necesidades de capacitación expresadas por los servidores en la encuesta de necesidades 2021. Igualmente, las diferentes temáticas de las capacitaciones se enmarcan en los componentes del Plan Nacional de Capacitación y Formación en los ejes temáticos de Gobierno Abierto, ya que para este eje el aprendizaje organizacional es clave, pues facilita a los servidores aportar a Plan Institucional de Capacitación.

Las iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación tienen un papel relevante. Las temáticas priorizadas se han consolidado en tres ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial" (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2021). En la siguiente gráfica se esquematizan los tres ejes, así:



Eje 1: Gobernanza para la Paz

"La gobernanza 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" (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento les 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. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación.

Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los Servidores Públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.

Eje 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". Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución), permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales.

Eje 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.

5.2 Metodología

La metodología empleada inicialmente consistirá en la elaboración de una definición de funciones por unidades administrativas del instituto, las cuales, de acuerdo a la responsabilidad, se clasificaron dentro de los componentes de la capacitación SABER, HACER o SER; de la misma forma se distribuyeron en la modalidad de capacitación de acuerdo a su objeto en; MISIONAL o GESTIÓN. Esta primera actividad ayuda a visualizar el entorno y cuáles podrían ser las necesidades de capacitación.

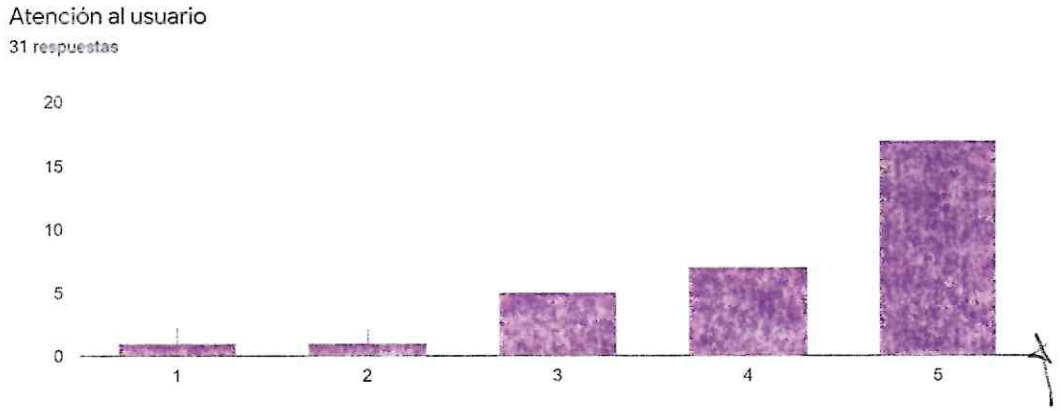
Se procederá a realizar una encuesta de necesidad de capacitación, instrumento mediante el cual se recopila la información de manera individual, por otro lado, se realizará el Autodiagnóstico y el Plan de Acción articulado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), teniendo en cuenta la valoración de las actividades realizadas y por cumplir.

Una vez diligenciadas las encuestas y el autodiagnóstico se procederán a realizar la tabulación de la información, identificando las áreas temáticas y actividades de mayor interés por parte de los funcionarios, la cual será presentada y puesta a consideración del Gerente General.

5.3 Resultado Encuesta de Capacitación

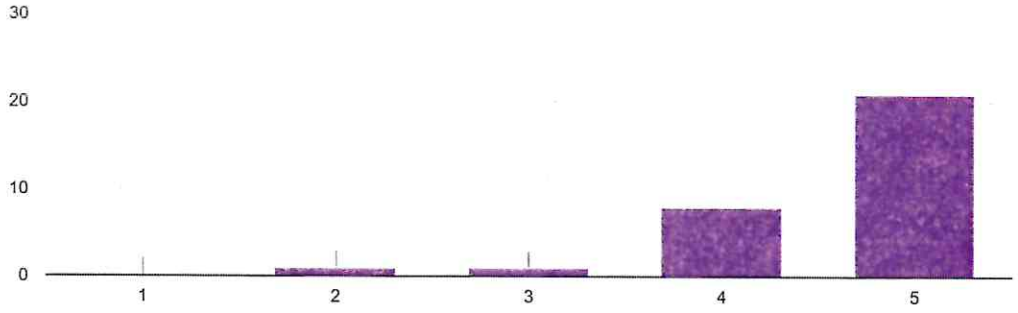
La oferta de capacitación se diseñó con base en los resultados del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación, la cual se realizó de forma virtual y fue respondida por un total de 31 servidores, se consolidó la información y priorizaron las temáticas a desarrollar, las cuales son:

Eje 1 Gobernanza para la paz



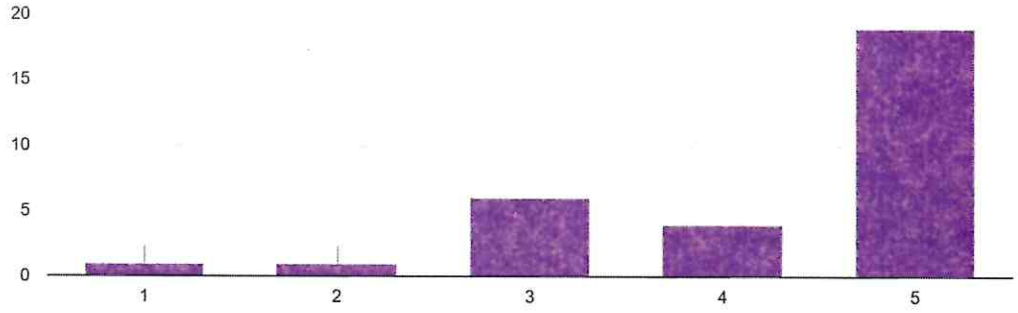
Seguimiento y evaluación de planes y programas

31 respuestas



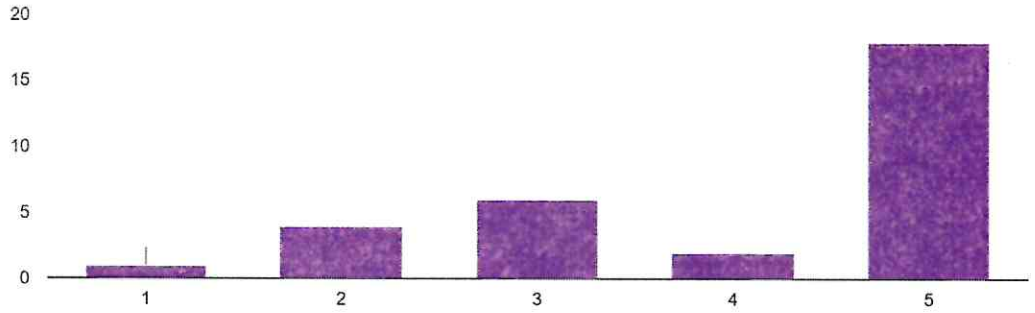
Resolución de conflictos

31 respuestas



Convivencia y reconocimiento de la diversidad

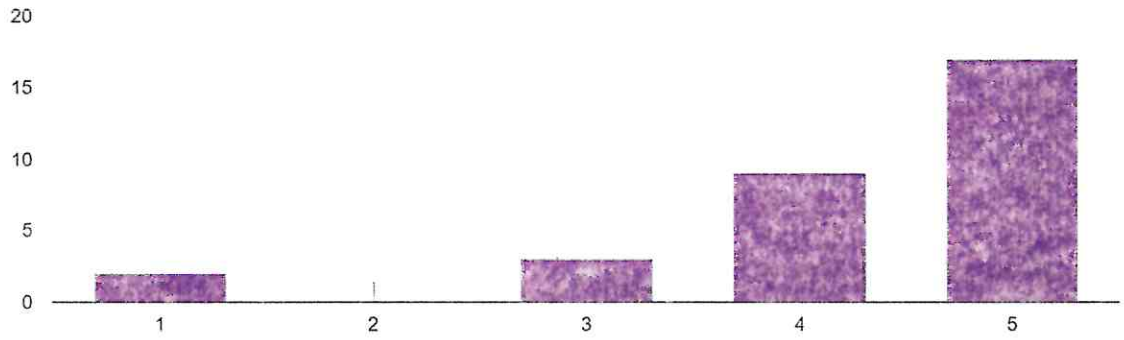
31 respuestas



Eje No.2: Gestión del Conocimiento

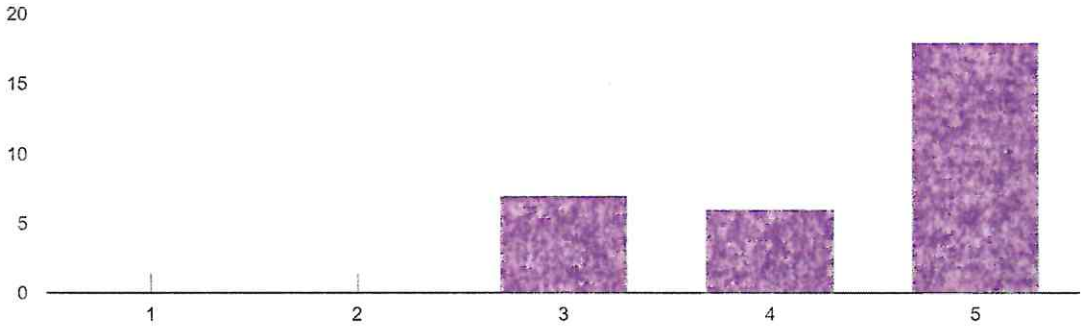
Contratación

31 respuestas



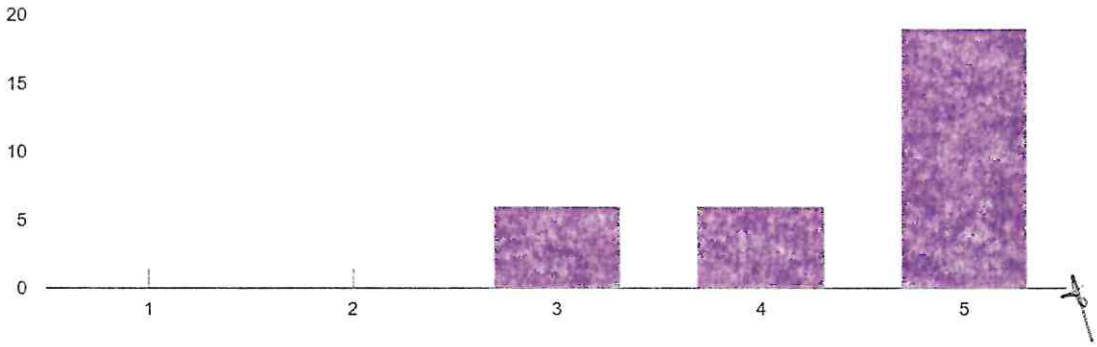
Flexibilidad y adaptación al cambio

31 respuestas



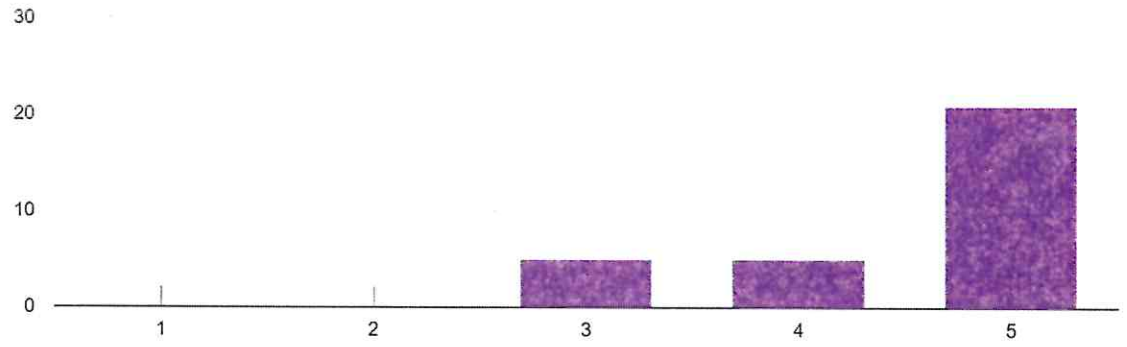
Uso responsable de las TICs

31 respuestas



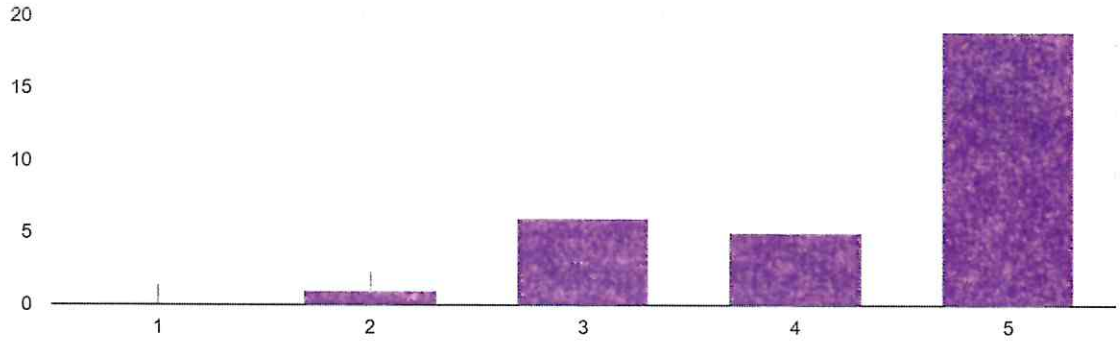
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

31 respuestas



derecho de acceso a la información

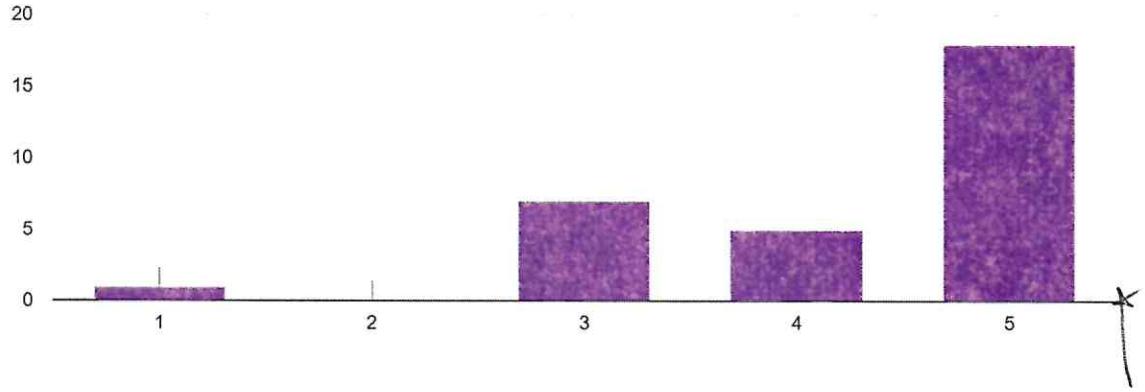
31 respuestas



Eje No. 3 Valor Público

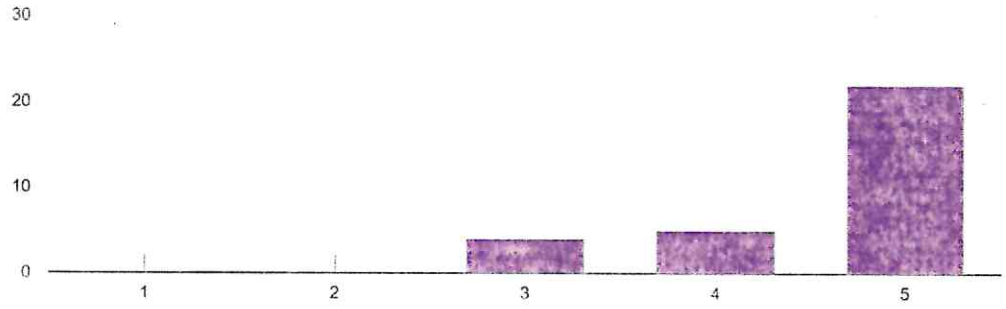
Empleo público

31 respuestas



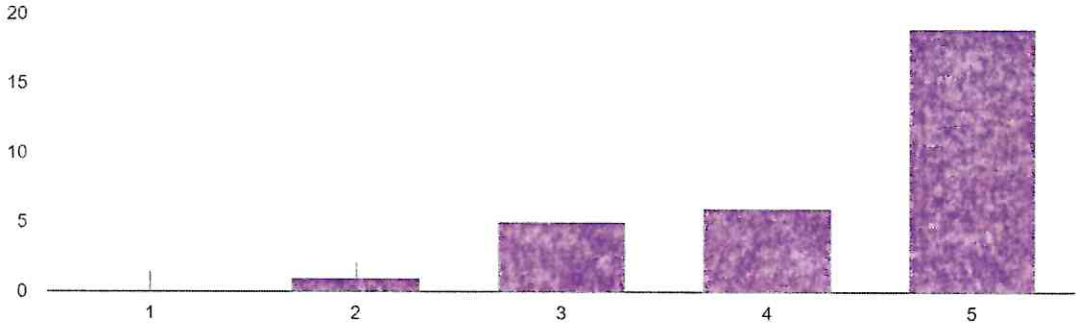
Evitar daño antijurídico

31 respuestas



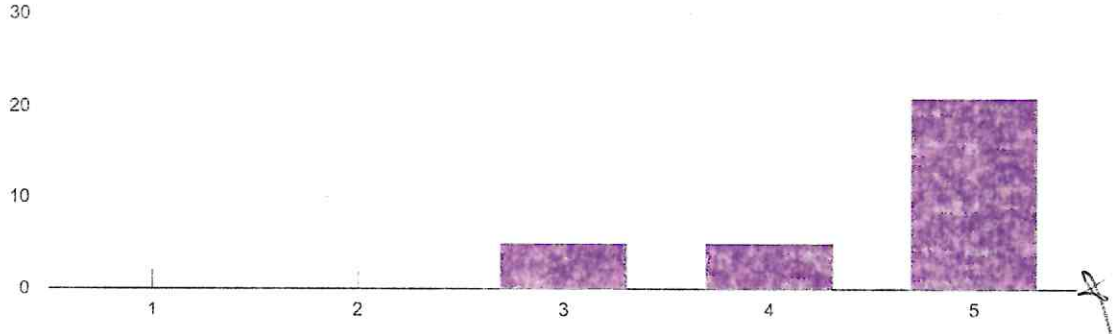
Organización del estado

31 respuestas



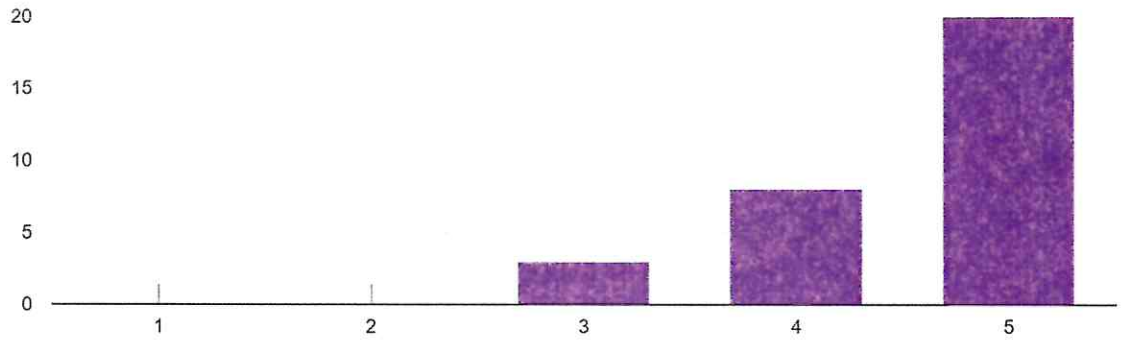
Liderazgo

31 respuestas



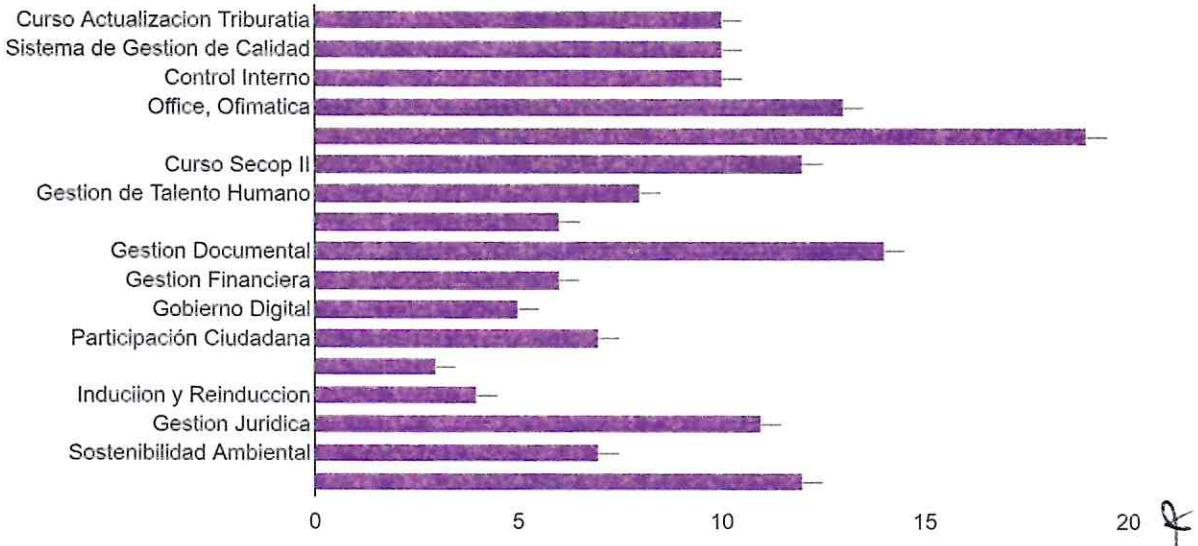
Derecho humano

31 respuestas



IV. Señale los temas de los cuales considera que tiene necesidad de recibir capacitación:

30 respuestas



- **Resultados (Describa la capacitación requerida en su proceso):**

Considerando que esta pregunta es abierta, se detalla los diferentes temas que requieren los procesos en formación.

- Uso responsable de las Tics
- Paquete Office
- Redacción documental.
- Comunicaciones y Marketing.
- Gestión y estructuración de proyectos.
- Sistema Contable IAS.
- Plataforma digital de la información BIM.
- Gestión de proyectos, programación de obra, presupuesto.
- Evaluación desempeño funcionarios carrera, contratación.
- Sistema de calidad existente para las empresas, pues estos contienen un componente ambiental importante a tener en cuenta.
- Dimensión gestión del conocimiento y la innovación MIPG.
- Actualización en temas relacionados con Control Interno.
- Capacitación Contratación estatal.
- Generalidades en seguridad y salud en el trabajo
- Gestión documental
- Normatividad vigente en las E.I.C.E
- Actualizaciones periódicas sobre los cambios normativos relacionados con el área contable (Tributaria, Financiera, Acceso a herramientas que faciliten el análisis de la información y la generación de informes).
- Atención al Cliente
- IAS Solution Modulo aplicables a la entidad
- Normas actuales en el área de contratación.
- Liquidaciones prestaciones sociales.
- Conocimiento de los procesos en la Intranet.

5.4. Programa de Inducción y Reinducción

- **Programa de Inducción**

El programa de inducción tiene como finalidad instruir al servidor público en su integración con la cultura organizacional, al sistema de los valores articulado en el código de integridad, familiarizarlo con el servicio público, dar a conocer la misión, la visión y los objetivos institucionales, cultivar la gestión ambiental, la gestión de calidad de cada uno de los procesos de la organización, formar el pensamiento de promoción y prevención de condiciones de trabajo seguras y establecer el sentido de pertenencia hacia la entidad. El proceso de inducción se inicia con la vinculación del personal a la Institución.

Este proceso de inducción no debe ser superior a los 4 meses siguientes a su vinculación del personal como lo menciona la LEY DECRETO 1567 DE 1998.

Los temas de formación a tratar en el proceso de inducción son:

1. ¿Qué es INFITULUA?
2. Estructura Organizacional
3. Mapa de Procesos
4. Nuestra Misión
5. Nuestra Visión
6. Objetivos Estratégicos
7. Nuestros valores (Código de integridad)
8. Reglamento interno de trabajo
9. Comité de convivencia laboral
10. Sistema de Gestión de Calidad
11. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
12. Informática
13. Gestión Documental.
14. Control Interno

- **Proceso de Reinducción**

El proceso de reinducción está encaminado a reorientar la integración del servidor público en virtud de los cambios tenidos en la estructura del instituto o por el Estado, se da conocer las actualizaciones en normatividad y cada uno de los procedimientos de las distintas áreas, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad.

Este proceso de reinducción se realizará por lo menos cada dos (2) años, como lo dice el artículo 7 del DECRETO 1567 DE 1998, teniendo en cuenta que la última reinducción fue realizada en el mes de agosto 2020, no aplicaría para la vigencia 2021.

Este programa comprende temas como:

1. Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
2. Código de integridad
3. Gestión de Talento Humano
4. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
5. Sistema de Gestión de Calidad
6. Informática
7. Control Interno

5.5. Recursos Plan Institucional de Capacitación

El programa de capacitación contara con un presupuesto que se determinara, evaluara y aprobara en un periodo de un año (Plan Acción 2021 **"Proyecto: Sostenimiento del Sistema Integrado de Gestión"**. Este presupuesto garantizara la efectividad y el cumplimiento de lo establecido, entre los recursos necesarios tenemos:

- **Recurso Humanos**

Dentro de este recurso se encuentra el personal encargado de realizar la capacitación sea interno o externo, cada persona deberá ser idónea y con trayectoria de acuerdo al tema a tratarse, aquí también se tiene en cuenta el personal a capacitarse que son los funcionarios del Instituto.

- **Infraestructura**

Las capacitaciones se realizarán en ambientes adecuados que permitan un normal desarrollo de las actividades.

- **Mobiliario y Equipo**

Dentro de este grupo se tiene todas las herramientas de apoyo para la realización de la exposición o capacitación. Entre los cuales tenemos; Equipo de video, borrador, marcadores, mesas, carpetas, material impreso.

- **Evaluación**

El área de Gestión de Talento Humano realizará una evaluación de Capacitación donde se mide la eficiencia, la eficacia y la efectividad después de cada capacitación, también se realizará seguimiento al avance de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación semestralmente y evaluará los resultados obtenidos al final del año. Utilizará los siguientes indicadores:

Indicador	Formula
Porcentaje de cumplimiento del plan institucional de Capacitación	Cumplimiento = $\frac{Capacitaciones\ ejecutadas * 100}{Capacitaciones\ programadas}$
Eficiencia Ejecución de Presupuesto Plan Institucional de Capacitación.	Ejecución presupuestal Anual $= \frac{Presupuesto\ Ejecutado\ anual\ \ del\ Plan * 100}{Total\ de\ Presupuesto\ asignado\ anual\ \ al\ plan}$

INSTITULUA E.I.C.E.	EVALUACIÓN DE LA CAPACITACIÓN		
CÓDIGO. FO-P31-04	VERSIÓN. 04	Fecha: 28/12/2020	Pag. 1 de 1

FECHA ___ / ___ / _20___

TEMA DE LA CAPACITACIÓN _____

CAPACITADOR _____

Las preguntas adjuntas le permiten expresar su opinión con relación a la aplicación de los conocimientos adquiridos en esta capacitación.
Lea cada punto cuidadosamente y responda con toda sinceridad ya que esto permite obtener la información adecuada para mejorar futuras capacitaciones o cursos de formación.

Medir la eficiencia, la eficacia y la efectividad de la capacitación de acuerdo a lo que usted considere:

EFICIENTE ☐ EFICAZ ☐ EFECTIVA ☐

EFICIENTE. Objeove vs. Costo. EFICAZ: Que se logró el objetivamente. EFECTIVA: Hace referencia al impacto.

Marque con una X la opción que crea conveniente según la siguiente escala.

1 ◯ Muy deficiente 2 ◯ Deficiente 3 ◯ Regular
4 ◯ Cumplio el objetivo 5 ◯ Excelente

EVALUACION DEL CAPACITADOR	1	2	3	4	5
* La capacidad del docente para comunicar el tema fue:	◯	◯	◯	◯	◯
* La capacidad para resolver preguntas y/o inquietudes fue:	◯	◯	◯	◯	◯
* El manejo de los horarios establecidos fue:	◯	◯	◯	◯	◯

Aspectos positivos: _____

Aspectos por mejorar: _____

Estime que porcentaje de lo aprendido en esta capacitación podría aplicar en su trabajo.

25%	50%	75%	100%

EVALUACION DEL TEMA	1	2	3	4	5
* Cumplimiento de los objetivos propuestos:	◯	◯	◯	◯	◯
* Utilidad de los talleres:	◯	◯	◯	◯	◯
* El tiempo asignado para el desarrollo de tema fue:	◯	◯	◯	◯	◯

Aspectos positivos: _____

- **Comunicación**

Todas las actividades realizadas en el Plan de Incentivos Institucionales serán comunicados a todos los servidores, según lo establecido a nivel interno de la entidad, a través del proceso de Gestión de comunicaciones y su publicación será realizada en la Intranet del Instituto.

5.6 Cronograma

INSTITULUA E.I.C.E Instituto de Financiamiento, Promoción y Desarrollo de Tulua	PLAN DE CAPACITACIÓN																	
Codigo: F-409-10	Versión: 02	Fecha de Aprobación: 19-06-2017																Página: 1 de 1
PERIODO : Enero - Diciembre 2021				**PROGRAMADAS P**														**EJECUTADAS E**
Estrategia de Control y Gestión	**DIRIGIDO A**	**Responsable**	**SEGUIMIENTO**	**ENE**	**FEB**	**MAR**	**ABR**	**MAY**	**JUN**	**JUL**	**AGO**	**SEP**	**OCT**	**NOV**	**DIC**	**TOTAL**	**% DE CUMPLIMIENTO**	**OBSERVACIONES**
Atencion al Usuario	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	ENTE EXTERNO	P															
			E															
Resolucion de Conflictos	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	ENTE EXTERNO	P															
			E															
Convivencia y Reconocimiento de la Diversidad	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	ENTE EXTERNO	P															
			E															
Flexibilidad y Adaptacion al Cambio	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	ENTE EXTERNO	P															
			E															
Uso Responsavle de las Tics	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	ENTE EXTERNO	P															
			E															
Modelo Integrado de Planeacion y Gestion MIPG	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	ENTE EXTERNO	P															
			E															
Empleo Publico	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	ENTE EXTERNO	P															
			E															
Evitar Daño Antijuridico	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	ENTE EXTERNO	P															
			E															
Liderazgo	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	ENTE EXTERNO	P															
			E															
Derechos Humanos	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	ENTE EXTERNO	P															
			E															
Office/ Ofimatica	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	ENTE EXTERNO	P															
			E															
Normatividad legal vigente para empresas industriales y comerciales	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	ENTE EXTERNO	P															
			E															
Inducción y reinducción	TODOS LOS SERVIDORES PUBLICOS	TALENTO HUMANO	P															
			E															
Fecha de Elaboración: 02/01/2020	OBSERVACIONES																	
ELABORÓ		**REVISÓ**															**APROBÓ**	
LIDER DEL PROCESO		REPRESENTANTE DE LA DIRECCIÓN															GERENTE GENERAL	