

**PLA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2020**



# INTRODUCCIÓN

Con el fin de dar cumplimiento a las políticas estatales en materia de adiestramiento y perfeccionamiento personal que redunde en el logro de sus Objetivos Misionales, el mejoramiento del servicio, el cambio de actitudes e incrementar la capacidad individual y colectiva, se considera muy importante establecer y desarrollar un Plan Institucional de Capacitación Administrativo y docente, que responda a un diagnóstico de necesidades y al marco legal que le sirve de fundamento.

**MARCO LEGAL**

El Plan Institucional de Capacitación PIC, de la Institución de Educación Superior ITFIP para la vigencia 2020, será adoptado mediante Acto Administrativo que próximamente se dará a conocer mediante Resolución que expida el área encargada. El PIC se ampara en las siguientes normas:

- Ley 909 de 2004

* Decreto 1227 de 2005
* Decreto 1083 de 2015
* Ley 909 de 2004, Artículo 36
* Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007
* Resolución N° 0907 del 15 de noviembre de 2016

**OBJETIVO GENERAL**

Elevar los niveles de formación y actualización del personal que labora en la institución, y con ello dar cumplimiento a las políticas estatales en esta materia.



# Objetivos específicos

* + Atender las necesidades de formación del personal en las dimensiones del ser, saber y hacer cotidiano en la entidad.
  + Incrementar los niveles de formación orientados al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a buscar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en el cumplimiento de la Misión.

**DETECCIÓN DE NECESIDADES**

Para la detección de necesidades de capacitación, se tienen en cuenta los objetivos estratégicos institucionales, además de las responsabilidades de cada procesos y las necesidades de formación y capacitación centradas en la actuación de los funcionarios, que permita el cumplimiento de los objetivos misionales.

Para la detección de necesidades de capacitación se aplica el diligenciamiento de un formato, a través del cual se conocen los criterios de los líderes de procesos y funcionarios en general, sobre las necesidades de capacitación que consideran básicas e importantes para potenciar sus

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| competencias y | ser más eficientes | en | el cumplimiento | de | sus |
| responsabilidades | direccionados hacia | las | metas propuesta | por | la |
| Institución. |  |  |  |  |  |

Para la detección de necesidades de capacitación se deben tener en cuenta los siguientes puntos de vista:

* Cuáles son las grandes metas institucionales para los próximos cinco años.
* Cuál es la Visión institucional.
* En qué se debe fortalecer la institución.
* En qué puede contribuir cada líder de proceso y cada funcionario para el cumplimiento de las metas.
* Para el cumplimiento del plan de capacitación se programan los Proyectos de Aprendizaje en equipo PAE, y se plasma en el formato correspondiente (Ficha para formulación del proyecto de aprendizaje en equipo), el cual es responsabilidad del líder de cada proceso.



**PRIORIZACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN**

Una vez que cada líder de proceso y cada funcionario diligencia el formulario para la detección de las necesidades de capitación, cada líder analiza los datos y consolida los temas propuestos, dejando los que a su criterio son los más importantes para su proceso, luego los plasma en el formato de Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAE y los presenta ante la Comisión de Personal Administrativo para su aprobación y esta comisión por medio de Acto Administrativo lo aprueba para que se ejecute durante la vigencia.



### FORMULACIÓN DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE

El Plan Institucional de Capacitación PIC, se formula con base en la Normatividad vigente y los lineamientos establecidos por la Guía del DAFP adaptada para la entidad, el que deberá atender: La aplicación, tabulación y análisis de las encuestas de detección de necesidades de capacitación por procesos, y la ficha diagnóstica para el registro de necesidades de capacitación por procesos y la ficha diagnóstica para el registro de necesidades de capacitación individuales aplicada al personal administrativo y docente de planta de la entidad, los que deben estar acordes con los resultados de la evaluación del desempeño, proyectos y programas institucionales, planes de acción, y demás requerimientos gubernamentales e institucionales.

**OFERTA DE LA RED INSTITUCIONAL**

La oferta educativa propuesta por la Institución de Educación Superior ITFIP, está sustentada por un objetivo claro: “Iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad”. Esto significa que los procesos de capacitación y formación que promueve el ITFIP, se enmarcan dentro de un enfoque estratégico, es decir, que están directamente relacionados con el servicio específico de cada uno de los procesos o dependencias y en última instancia, que incidan en los logros misionales de las instituciones del Estado.

Dentro de la oferta institucional de capacitación se establecen las

líneas programáticas que enmarcan los Proyectos de Aprendizaje en Equipo - PAE, siendo adoptadas las siguientes:

1. Gestión del cambio – cultura organizacional (Afrontar con eficiencia los nuevos retos).

## Institucionalidad para la paz (Metodologías, reestructuración con enfoque, modernización institucional).

1. Gestión de la información (Metodologías, modelamiento, sistemas de información, herramientas que tecnifiquen, modernicen y agilicen la gestión de datos, estadísticas, información prospectiva y perspectiva).
2. Gerencia de proyectos, enfoque sistemático (PMI, indicadores, mediciones, administración de riesgos).



1. Servicio al ciudadano (Trato diferencial, aceptación, comunicación, situaciones difíciles, canales, comunicación).
2. Gestión del conocimiento (Crear, capturar y replicar conocimiento).

## Aquellos que estén conforme a los parámetros del DAFP – ESAP y que apliquen para el ITFIP.

1. Gestión ambiental a nivel para el cuidado, conciencia y protección del medio ambiente.
2. Capacitaciones por exigencias del plan de acción de cada proceso.

### EJES DE LA ORIENTACIÓN DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La institución establece tres ejes de orientación que deben ser tomados en cuenta al momento de la elaboración del diagnóstico de necesidades de capacitación en cada uno de los procesos de la entidad:

1. La formación básica o de integración del funcionario a la cultura organizacional considerando los cambios dados en los asuntos referentes a sus objetivos.
2. La formación para el desarrollo de competencias laborales con base en la atención de problemas específicos.
3. La participación de espacios que lleven a la implementación de relación e interacción con diferentes organizaciones.



**CRONOGARAMA DE ACTIVIDADES PROGRAMA DE CAPACITACIÓN**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **N°** | **PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO** | **N° DE**  **ACTIVIDADES** | **PROCESO** | **FECHA DE EJECUCIÓN** |
| **1** | Por definir | x | Por definir | Por definir |
| **2** | Por definir | x | Por definir | Por definir |
| **3** | Por definir | x | Por definir | Por definir |
| **4** | Por definir | x | Por definir | Por definir |
| **5** | Por definir | x | Por definir | Por definir |
| **6** | Por definir | x | Por definir | Por definir |
| **7** | Por definir | x | Por definir | Por definir |
| **8** | Por definir | x | Por definir | Por definir |



**MECANISMOS DE EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO**

La fase de seguimiento a los proyectos de aprendizaje, se realizará de manera semestral a través de informes que deberán ser entregados por el representante del equipo y el facilitador del proyecto, al funcionario encargado de coadyuvar con el tema del PIC en el proceso de Talento Humano. La fase de evaluación se realizará desde cada proyecto de aprendizaje por medio de la aplicación de los formatos que para tal fin se han adoptado para el PIC del ITFIP.

El seguimiento a las capacitaciones externas por invitación de entes de control, ministerios, entidades públicas y privadas, o que la institución cancela a través del rubro de capacitación, se realizará desde el acto administrativo de comisión, entrega del informe con sus respectivos anexos, donde si es necesario que se conozcan los alcances y contenidos por otro personal con interés directo en el tema, se deberá realizar la réplica respectiva. A nivel general, la evaluación del PIC de cada vigencia se realizará por medio de la aplicación de los indicadores adoptados para tal evento.