



Plan Institucional de Capacitación Vigencia 2024

 *Todos* somos Itagüí

 **ADELI**
EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO

 **Alcaldía
de Itagüí**

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

CONTENDIO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVO.....	4
3. BENEFICIARIOS.....	4
4. ALCANCE	5
5. LINEAMENTOS NORMATIVOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	5
6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL... 14	14
7. PRIORIZACIÓN DE LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN	18
8. OTRAS CAPACITACIONES.....	18
9. RESPONSABLES.....	20
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	20
11. CONTROL DE CAMBIOS	20

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

1. INTRODUCCIÓN

La Agencia de Desarrollo Local de Itagüí- ADELI, programa a través del Plan Institucional de Capacitación desarrollar actividades de formación y capacitación para sus funcionarios a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, que contribuya al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño cada cargo.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) se articula de manera coherente con las necesidades identificadas en cada una de las áreas de la Agencia, para una vigencia de un año y a partir de unos objetivos específicos, fortaleciendo el mejoramiento de los procesos institucionales y la capacidad laboral de los empleados, en aras de obtener los resultados y metas institucionales establecidos por el Plan Estratégico Corporativo.

La formación, la capacitación y el entrenamiento deben evolucionar en las entidades públicas para generar modelos adaptables a las demandas del entorno de la organización y a las brechas entre las capacidades y habilidades que se manifiesten individualmente por los servidores y los perfiles de los diferentes cargos, mediante herramientas innovadoras y flexibles que permitan medir el impacto del Plan en el servidor y en su entorno.

De acuerdo con lo planteado anteriormente y siguiendo los lineamientos establecidos en Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG. “El capital Humano es el Activo más Importante de las Empresas”; el Plan de Capacitación para la vigencia 2024 ha sido construido a partir de las disposiciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación– PNFC, la encuesta de necesidades de capacitación realizada por cada Área de la Agencia para la vigencia 2024 y los resultados de las evaluaciones de capacitación de la vigencia inmediatamente anterior.

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

2. OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos y/o Trabajadores Oficiales de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales, contemplados en los ejes temáticos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para el Sector Público.

Objetivos Estratégicos

- Mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad de prestación del servicio de la entidad, a través del desarrollo de estrategias de aprendizaje organizacional orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.
- Orientar la capacitación de los funcionarios de la Agencia con el fin de mejorar sus capacidades y competencias en el marco de los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Capacitación.
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los programas de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas en la Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

3. BENEFICIARIOS

De acuerdo con lo previsto en el Artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, que modificó el literal g) del Artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998, los empleados públicos de la entidad sin importar su tipo de vinculación podrán participar en los programas de capacitación y de bienestar social que la respectiva entidad haya elaborado, señalando lo siguiente:

“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder a

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación ADELI 2024, inicia con la recolección y tabulación de la encuesta de necesidades de capacitación como insumo para efectuar un diagnóstico y finaliza con la evaluación de impacto de las capacitaciones realizadas y su correspondiente análisis e implementación de acciones de mejora.

5. LINEAMENTOS NORMATIVOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

5.1. Marco Normativo

- Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado y sus decretos modificatorios.
- Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto educación para el territorio nacional.
- 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. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, y sus modificatorios. Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

- 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 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) por el cual 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.
- 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 104 de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Adicional a estos aspectos normativos, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos
- Circular Externa N.º 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFFP.

5.2. Conceptuales

- **Aprendizaje Organizacional**

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

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

- **Competencia Laboral**

Capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en los requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que deben poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional.

- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)**

Es el ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias que le permitirá a la Entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Es decir, las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño del cargo.

- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño- CIGD**

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1083 de 2015, este comité estará encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Gestión y Desempeño, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal, por lo tanto, se encarga de revisar y aprobar el PIC de la entidad. En la ANM está conformado por resolución No. 174 del 20 de abril de 2018.

- **Educación Formal**

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos, hace parte de

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

los programas de bienestar e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto ley 1567 de 1998. Art. 7).

- **Educación Informal**

Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano**

Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

- **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. Entidad

- **Plan Institucional de Capacitación (PIC)**

Conjunto de acciones de capacitación, inducción y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

- **Plan Nacional de Formación y Capacitación -PNFC**

Orientaciones que recogen los propósitos nacionales de modernización del Estado, así como los requerimientos específicos de los organismos territoriales para el desarrollo de competencias laborales.

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

- **Resultados de Aprendizaje**

Conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que del servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción, reinducción, capacitación o entrenamiento).

- **Profesionalización**

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

- **Programa de Aprendizaje**

Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. Existen tres modalidades. Capacitación, entrenamiento. Inducción-reinducción.

- **Capacitación**

Conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación no para el trabajo y el desarrollo humano, como a la educación informal, dirigidos a prolongar 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 cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

- **Inducción y Reinducción**

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998 - Art. 7.

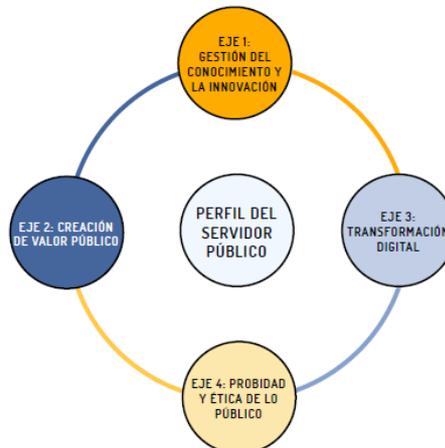
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo**

En el marco de la 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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

5.3. Metodología

El Departamento Administrativo de la Función Pública direcciona los planes de Capacitación Institucional de acuerdo con los ejes temáticos priorizados en Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030; con el fin de que estos, sean orientados al fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos y las necesidades institucionales.

1. Ejes Temáticos Priorizados:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

5.3.1. Gestión del Conocimiento

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG versión 5 (2023) dice que:

(...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)

Con el fin de direccionar este Eje Temático se describen cuatro componentes esenciales así:

Generación y producción	Generación de nuevas ideas al interior de las Entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano
Herramientas para el uso y apropiación:	Facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

	usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Entidad
Analítica institucional:	Toma de decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados
Cultura de compartir y difundir:	Favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la Entidad.

5.3.2. Creación de Valor Público

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. 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.

De acuerdo con lo anterior, las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

5.3.3. Transformación Digital

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Como se ha observado, la transformación digital es una prioridad para el Estado colombiano, razón por la cual se convierte en un eje temático priorizado en este Plan. Por tanto, la formulación de programas de capacitación, entrenamiento y formación que adelantan las entidades públicas a través de sus planes de capacitación incluyan las temáticas relacionadas con la transformación digital y las temáticas relacionadas debe darse de manera coordinada con las entidades que lideran las políticas públicas en esta materia como el Ministerio de las TIC, el DNP, Función Pública y la Agencia Nacional Digital y al que se integren las

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

universidades públicas y privadas y empresas especializadas en este campo. Lo anterior implica que los programas y proyectos de formación y capacitación en este campo deberán hacerse de manera articulada y escalonada, atendiendo a las dinámicas propias territoriales y haciendo más énfasis en los municipios más pequeños y en las entidades públicas con menor fortaleza institucional, por lo que formar a los menos fuertes equilibrará la modernización que el sector público.

5.3.4. Probidad y ética de lo público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

6.1. Evaluaciones de Percepción y Satisfacción – Plan de Capacitación vigencia 2023

Durante el mes de enero de 2024, se realizó la evaluación al Plan Institucional de Capacitaciones 2023, con el objetivo de medir la satisfacción y la efectividad de las capacitaciones realizadas durante la vigencia, identificando a su vez los aspectos más relevantes para ser tenidos en cuenta, durante en la elaboración del Plan de Capacitaciones de la Vigencia actual.

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

Esta evaluación fue aplicada de forma digital, apoyada en herramientas tecnológicas de uso común como lo es el WhatsApp y el Correo electrónico, la respuesta de aplicación fue la esperada y la organización de la información fue clara, coherente y segura.

Esta Evaluación consta de 7 Preguntas las cuales se enfocaron en aspectos tales como:

- Efectividad de la capacitación
- Metodologías utilizadas
- Evaluación de las instalaciones locativas
- Logística de las capacitaciones
- Evaluación a los capacitadores- Profesionales
- Evaluación general PIC

N.	Proceso: DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	NIVEL DE SATISFACCIÓN	NIVEL DE INSATISFACCIÓN	NS/NR
1	¿Considera que las capacitaciones que se realizaron fueron pertinentes para las funciones que desempeña?	94,12%	5,88%	0,00%
2	¿Considera que las metodologías utilizadas para las capacitaciones fueron las adecuadas?	88,24%	11,76%	0,00%
3	Evalúa las Instalaciones locativas utilizadas para la capacitación.	100,00%	0,00%	0,00%
4	Califica la logística implementada para las capacitaciones (Invitación, socialización, programación, inscripción, registros, refrigerios).	88,24%	11,76%	0,00%
5	Evalúa el personal a cargo de dictar las capacitaciones	88,24%	11,76%	0,00%
6	¿Crees que la capacitación influyo en aspectos fundamentales para desempeñar tus labores?	82,35%	17,65%	0,00%

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

7	¿Como calificas en Plan Institucional de Capacitación- ADELI?	94,12%	5,88%	0,00%
PROMEDIO TOTAL		91,18%	8,82%	0,00%

En total de se realizaron 17 evaluaciones, de 19 funcionarios que recibieron capacitación y los resultados obtenidos fueron satisfactorios de acuerdo con lo analizado por la Dirección Administrativa y Financiera / Área Gestión Humana.

Una vez analizados los resultados obtenidos se determinó tener en cuenta los siguientes aspectos relevantes:

- Continuar con el Plan de Capacitaciones enfocado a las necesidades por Área.
- Priorizar temas de capacitaciones técnicas para el desempeño de las funciones.
- Alternar entre las capacitaciones virtuales y presenciales
- Buscar espacios abiertos y fuera de la oficina para la realización de las capacitaciones.
- Socializar el cronograma de capacitaciones con antelación.

6.2. Encuesta de Necesidades de Capacitación Vigencia 2024

Para identificar las necesidades del PIC 2024, fue aplicada una Encuesta Necesidades de Capacitación – por Área, esta se realizó por medio digital a los a los funcionarios de todos los niveles de la Agencia, con la finalidad de identificar temáticas requeridas desde los distintos puestos de trabajo.

De forma posterior, dichas necesidades son encasilladas en cada uno de los ejes temáticos del Plan Nacional de Capacitación y basado en ello se orienta el PIC – 2024.

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

Temas Priorizados por Ejes Temáticos

Gestión del conocimiento y la innovación	<ul style="list-style-type: none"> • Indicadores (1) • Comunicación Asertiva (1) • Liderazgo (1) • Gestión de la Información Documentada (1) • Excel (3) • Sistemas de gestión (1) • PQRSD
Creación de valor público	<ul style="list-style-type: none"> • Contables y Financieras (1) • Supervisión de Contratos de Obra (1) • Presupuesto (2) • Auditorias (1) • Gestión de Proyectos CMI (1) • Normatividad Presupuestal y Contabilidad (1) • Contratación Estatal (4) • SECOP • Riesgos (1)
Transformación digital	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas de Información Geográficas (1) • Programación Project (2) • Seguridad Digital (2)
Probidad y ética de lo público	<ul style="list-style-type: none"> • Solución de conflictos (1)

Así mismo uno de los lineamientos estratégico de este Plan Nacional de Capacitación es la **Formación de Directivos Públicos** enfocados en dos criterios base: el primero, formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones. El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a la dirección en una entidad en cualquier nivel, dependencia u orden con el objetivo de que, mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Frente a lo anterior, la Agencia hará uso de las herramientas dispuestas por entidades del Estado, específicamente el Departamento Administrativo de la Función pública-DAFP con la realización de los siguientes cursos:

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

- Inducción Virtual para Gerentes Públicos de la Administración Colombiana.
- Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
- Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Lenguaje claro.

7. PRIORIZACIÓN DE LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN

Con base en el diagnóstico anterior y teniendo en cuenta la experiencia obtenida durante la vigencia 2023, la Dirección Administrativa y Financiera / Área de Gestión Humana, han decidido continuar con la metodología de capacitaciones por Área, las cuales serán direccionadas por cada director, de acuerdo con las necesidades de capacitación abordadas en este Plan y siguiendo los Lineamientos establecidos en los ejes temáticos.

Cada Área deberá informar a Gestión Humana las capacitaciones a realizar y la cantidad de capacitados, para que se programe la gestión de contratación y logística, de conformidad con los recursos asignados para su Dependencia.

8. OTRAS CAPACITACIONES

8.1. Competencias Comportamentales

Las competencias comportamentales también llamadas competencias blandas, son rasgos y cualidades de los colaboradores que están ligadas a su personalidad y actitud frente al ambiente de trabajo. La actitud positiva, el respeto y apoyo a los compañeros y la búsqueda de soluciones y aportes para resolver problemas son ejemplos de esas habilidades blandas que hacen de alguien un buen miembro del equipo de trabajo.

La Agencia de Desarrollo Local de Itagüí- ADELI, programa unas capacitaciones de competencias comportamentales de manera anual, las cuales se pueden desarrollar en aspectos generales que apoyen las características y habilidades del individuo y que fortalezca la efectividad y/o desempeño de sus funciones.

8.2. Apoyo Red Institucional de Capacitación

Para la vigencia 2024 se gestionará con las diferentes instituciones públicas como DAFP, el Sena, la ESAP, el DNP, entre otras, las diferentes capacitaciones

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

abiertas al público y que sean de carácter obligatorio o que contribuyan al aprendizaje personal y laboral.

11. Programa de Inducción y Reinducción

La inducción y Reinducción hace parte de los programas de aprendizaje organizacional y son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y los aspectos fundamentales de las Funciones Públicas, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Es importante aclarar que el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido por la Agencia.

▪ Inducción

El artículo 7º del 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, dispone: “(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”

Programa de inducción

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es “un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional”, por lo cual la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí establece que el proceso de inducción se llevara a cabo en un periodo no mayor a los 2 meses siguientes a su vinculación.

Las principales Actividades que componen el programa de inducción son los siguientes:

Código: PL-DE	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Versión:01		
Fecha de Actualización: 30/01/2024		

- Aspectos Fundamentales del Área de Gestión Humana- (Vinculación- Nomina- Reglamento Interno de Trabajo- Planes de Gestión Humana- Situaciones administrativas.)
- Aspectos Generales del Área de Gestión Documental
- Inducción al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

De esta forma se busca integrar al personal que ingresa a la Agencia:

- Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Agencia.
- Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Agencia.

9. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación serán la Dirección Administrativa y Financiera Área de Gestión Humana.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento corresponderá al indicador que se establezca en el Plan de Acción y la Ficha de Indicadores de Gestión para la vigencia, los seguimientos se realizarán de manera trimestrales y el cual será reportado a la Dirección de Planeación.

11. CONTROL DE CAMBIOS

ASUNTO	FECHA
Creación del documento en su versión 1	30/01/2024

DIANA PATRICIA ARBOLEDA I
Gerente General

SUSANA MARIA SALDARRIAGA C
Directora Administrativa y Financiera