



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2021

GESTION ADMINISTRATIVA

 <b>AGENCIA DISTRITAL DE INFRAESTRUCTURA</b>	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b>	CODIGO: GA-PL01
		VERSIÓN 2
		FECHA DE APROB: 02/01/2020

## Contenido

1. MARCO NORMATIVO.....	2
2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN .....	2
2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	2
3. COMPROMISOS .....	2
4. DEFINICIONES .....	3
5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	3
5.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	3
6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC .....	3
6.1 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	4
6.2 DIAGNÓSTICO A LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN .....	4
6.3 CONSOLIDADO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	4
6.4 EJECUCIÓN.....	4
6.5 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC.....	5
6.6 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	5
6.7 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN .....	5
7. REFERENCIAS.....	5
8. CONTROL DE CAMBIOS .....	5

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b>	CODIGO: GA-PL01
		VERSIÓN 2
		FECHA DE APROB: 02/01/2020

## 1. MARCO NORMATIVO

Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, en un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información; cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad (Decreto 1499 de 2017).

Decreto 1567 de Agosto de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Artículo 4 - “Definición de capacitación: 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 complementar la 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “

## 2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

En la Agencia Distrital de Infraestructura -ADI, se asegura la disponibilidad, competencia, formación y toma de conciencia del talento humano para la realización de una gestión confiable a través de la detección de necesidades de capacitación

### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores para el buen desarrollo de los procedimientos dentro de cada una de las áreas conllevando al logro de los objetivos
- Promover 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

## 3. COMPROMISOS

El Servidor Público tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- a) Asistir y participar en las actividades de capacitación
- b) Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio en cuanto a su proceso
- c) Servir de agente multiplicador de los conocimientos y habilidades adquiridas dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- d) Tomar de manera obligatoria los programas de inducción o reintroducción impartidos por la entidad.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b>	CODIGO: GA-PL01
		VERSIÓN 2
		FECHA DE APROB: 02/01/2020

#### 4. DEFINICIONES

**Competencia:** 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

**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 (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

**Formación:** La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

#### 5. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este plan pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias y habilidades para la buena ejecución de las actividades en cada uno de los procesos contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales.

##### 5.1 PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

- El programa de inducción, tiene por objeto de instruir al servidor en su integración, a la cultura organizacional, instruirlo a cerca de la misión, visión de la entidad, políticas, fines sociales propuestos por la entidad etc. (ver programa de Inducción y reinducción)
- El programa de Reinducción está dirigido a refrescar conocimientos al servidor o los nuevos cambios producidos en la entidad fortaleciéndolo la cultura organizacional (ver programa de Inducción y reinducción)

#### 6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El Plan Institucional de Capacitación PIC, debe formular su requerimientos de formación en expectativas y necesidades al componente humano de la entidad, esto se traduce en la capacitación y formación que durante un periodo 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.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- Aprobar ante el Comité de Gestión Desempeño la formulación de las necesidades y expectativas recogidas con los líderes de procesos.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b>	CODIGO: GA-PL01
		VERSIÓN 2
		FECHA DE APROB: 02/01/2020

- Prever la estructura de formación desde la visión de las Políticas del Gobierno
- Considerar las necesidades de los instrumentos, como la Evaluación del desempeño y la valoración del clima organizacional, la Ejecución del PIC año anterior y la Evaluación y Seguimiento año anterior.
- Necesidades del diagnóstico del MIPG.

## 6.1 RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación, permite fortalecer y entender las disposiciones en cuanto a transferencia de conocimientos, a partir de entidades del mismo gobierno, permitiendo la ampliación de la oferta de formación desde la dinámica del *Saber y el Hacer*, en cuanto a impartir y orientar conocimiento y competencias que deben tener todos los organismos del estado entender en su propia gestión y por ende nos acogemos como entidad pública:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- Contraloría General de la Nación.
- Archivo General de la Nación – AGN

## 6.2 DIAGNÓSTICO A LA NECESIDAD DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las reuniones con los líderes de procesos en el Comité de Gestión Desempeño, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño, necesidades arrojadas por los diagnósticos del MIPG, Revisión por la Dirección.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

Una vez verificada la información las capacitaciones que requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, se presentará al área de administrativa y financiera el cual hará el proceso respectivo de contratación.

## 6.3 CONSOLIDADO DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN


En esta etapa se consolidará la información de las necesidades de capacitación en el formato de requerimientos de formación.

## 6.4 EJECUCIÓN

Se informa mediante comunicado interno a las diferentes dependencias que presentaron sus necesidades aprobadas en el comité de Gestión y Desempeño Institucional.

Para los procesos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación ante el área administrativa que dará la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección.

Una vez el proceso sea aprobado por el área administrativa, el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC</b>	CODIGO: GA-PL01
		VERSIÓN 2
		FECHA DE APROB: 02/01/2020

adelantará los estudios, procedimientos, y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

## 6.5 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores que se trabajaran para medir el Plan Institucional de Capacitación son:

NOMBRE	DESCRIPCIÓN	FORMULA	META	FUENTE DE INFO	FREC. DE MEDICION
Avance del Plan Institucional de Capacitación	Medir el grado de cumplimiento del Plan de Capacitación	No. de Capacitaciones ejecutadas/ Capacitaciones Planeadas	80%	Seguimiento al PIC certificados, control de asistencia a capacitaciones.	Trimestral
Efectividad de las capacitaciones realizadas	Medir la efectividad de las capacitaciones realizadas	No. Capacitaciones evaluadas satisfactoriamente / Total de personas capacitadas	90%	Evaluaciones de capacitaciones realizadas	Trimestral

Los indicadores que se trabajaran para medir el Plan Institucional de Capacitación son:

## 6.6 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

## 6.7 EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los servidores a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Trimestralmente se presentará reportes.

## 7. REFERENCIAS

Plan de Capacitación PIC 2015 Función Publica

## 8. CONTROL DE CAMBIOS

N/A