

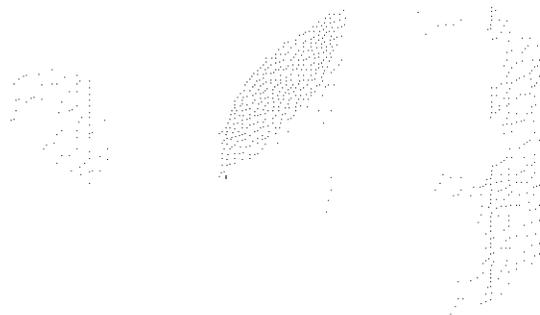
	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021



“PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - 2022”

 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

“PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - 2022”



EL INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA, LA RECREACIÓN Y APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL HUILA - INDERHUILA

**NEIVA - HUILA
2022**

 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

FUNDAMENTO JURIDICO

El Decreto Ley 1567 de 1998, determina en el literal b del artículo 3 que, mediante el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se formula la política en materia de capacitación que deberán atender las entidades públicas.

El literal b) del numeral 2 del artículo 19 de la Ley 909 de 2004, determina que el diseño de cada empleo debe contener el perfil de competencias, y el numeral 1 del artículo 36 de la citada Ley señala que la capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación.

Mediante el documento “Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público” de fecha 24 de abril de 2017, la Directora del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Directora (E) de la Escuela Superior de Administración Pública, formularon la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación adoptado mediante el Decreto 4665 de 2007.

La Resolución 390, del 30 de mayo de 2017 del DAFP, por medio de la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Este Plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público.

INTRODUCCIÓN

 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública, por lo cual el INDERHUILA, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores (as) de la entidad por medio de las capacitaciones, priorizando las necesidades más indispensables para la institución.

Es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2022 del INDERHUILA, se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales de la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación: Profesionalización de desarrollo de los Servidores Públicos, expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública en el 2017, la cual genera un cambio de paradigma, pues se parte del hecho que para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje, mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento, con resultados óptimos, pero para obtener la apropiación y motivación de nuestros servidores, y para fortalecer las capacidades institucionales, es preciso trabajar en un alto porcentaje por fortalecer los comportamientos individuales de los empleados para que de esta manera en los próximos años tengamos su disposición y los insumos de recurso humano necesarios que nos ayuden a diagnosticar las necesidades de cada uno de sus cargos, de sus áreas y de la institución en general.

El desarrollo de este plan, responderá a diagnósticos adelantados por la Oficina de Gestión del Talento Humano del INDERHUILA, la cual identificó necesidades y requerimientos de los empleados de la institución, apoyados en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Con el fin de establecer y priorizar las necesidades de capacitación para el año 2022.

OBJETIVO

 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

Elaborar el Plan de Formación y Capacitación para los servidores vinculados a la planta del INSTITUTO DEPARTAMENTAL DEL DEPORTE, LA EDUCACIÓN FÍSICA, LA RECREACIÓN Y APROVECHAMIENTO DEL TIEMPO LIBRE DEL HUILA - INDERHUILA en el año 2022, que incluya las orientaciones de la capacitación por competencias y los requerimientos de la entidad en materia de formación y capacitación, para cumplir con eficiencia los objetivos del Plan y las políticas del Gobierno Nacional tendientes a la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes de los servidores que les permita tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral.

PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL BASADO EN EL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Aprendizaje organizacional

Para tener una mejor comprensión de este modelo, es válido aclarar lo que se entiende por aprendizaje, el cual es definido como un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia.

Lo anterior implica que en dicho proceso se refleja una coherencia relativa entre las necesidades de aprendizaje y las estrategias empleadas, para hacer que los individuos expresen una evolución de sus capacidades en términos de resultados de aprendizaje.

El aprendizaje organizacional se presenta como un proceso dinámico y continuo, en el que se busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano, mediante programas de aprendizaje, como capacitaciones, entrenamiento e inducción (re inducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

Para obtener mejores resultados en el aprendizaje organizacional se requiere:

- ***Compromiso e influencia de los líderes y directivos:*** Resulta clave para fomentar el aprendizaje organizacional y genera incentivos a los servidores que comparten sus conocimientos y experiencias. Así mismo, el direccionamiento estratégico de la entidad debe promover ambientes de aprendizaje en los que se cultive la innovación y la transformación.
- ***Una organización flexible:*** Que le dé fluidez a la comunicación, la información y al diálogo continuo, para aprovechar los diferentes recursos que la entidad pueda poner a disposición de espacios de aprendizaje a su interior.
- ***Disposición para aprender de parte de los equipos de trabajo y de los servidores:*** pues una cultura del aprendizaje parte de reconocer que se tienen dificultades o necesidades

 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSION	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

individuales y grupales en términos de capacidades. Aprender implica hacer las cosas de manera diferente y esto puede ocasionar algunas resistencias por parte de las personas.

- **Fomentar una cultura del aprendizaje continuo:** En la que la investigación y la motivación de los servidores por adquirir y aplicar nuevos conocimientos de manera autónoma, sea recompensada por sus líderes y por la entidad misma.
- **Aprender a identificar fallas en la gestión y necesidades de aprendizaje:** Por lo general, en las entidades existe una costumbre de atenuar las fallas o insuficiencias que se tienen, por temor a las consecuencias negativas para la entidad o para las personas. Esta situación impide que se pueda identificar claramente cuáles son las necesidades de aprendizaje que se deben atender para mejorar el desempeño.
- **Mecanismos de control:** Permiten mejorar el proceso de aprendizaje y hacer un seguimiento efectivo del desempeño de los servidores, como: la evaluación del Desempeño —vista como la oportunidad de mejora—, los indicadores de desempeño grupal o institucional, e incluso los resultados de aprendizaje esperados de cualquier oferta de capacitación que haga la entidad.

Beneficios del aprendizaje organizacional

- **Democratización del conocimiento y experiencias:** Al desarrollar procesos de aprendizaje al interior de la entidad, todos los servidores, independientemente de su forma de vinculación, pueden hacerse partícipes.
- **Combinación de diferentes didácticas y teorías de aprendizaje:** Permite a las entidades integrar las técnicas y herramientas pedagógicas que requieran. El PNFC (Plan nacional de Formación Cotidiana) insta a las entidades públicas a hacer uso de herramientas virtuales (ambientes virtuales de aprendizaje), para fortalecer las capacidades institucionales y ofertar programas de capacitación.
- **Fomenta el cambio cultural:** Se flexibiliza el modo de hacer las cosas en la entidad y se estimula la innovación.
- **Fomenta el sentido de pertenencia de los servidores públicos por la entidad:** pues son estos los generadores de los procesos de aprendizaje que contribuirán a un mejor desempeño, compartiendo sus conocimientos y experiencias profesionales.
 Genera competencias individuales y colectivas orientadas al aprendizaje.
 Establece mecanismos para la valoración y desarrollo de competencias vinculados a los mecanismos de evaluación del desempeño (evaluación del desempeño, acuerdos de gestión e índices que midan el desempeño institucional).

Alcance del aprendizaje organizacional en las entidades públicas

La normatividad que rige la capacitación en el sector público establece que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas, se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano, razón de esto es que los procesos de aprendizaje en las

 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSION	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

entidades están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

FORMULACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

1. Apartado conceptual

Lineamientos conceptuales:

- La profesionalización del empleo público:

Para alcanzar esta profesionalización, es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como lo son, el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad, de manera que se logre una administración efectiva.

- Desarrollo de competencias laborales:

se define competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados, las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, aptitudes, actitudes que debe demostrar el empleado público.

- Enfoque de la formación basada en competencias:

Se es competente en la medida que se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada, adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

Lineamientos pedagógicos:

- Educación basada en problemas:

Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y creatividad.

- Valoración de los aprendizajes:

Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

2. Seguimiento y evaluación

Se medirá la satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas, así como evaluación individual de algunas sesiones que den cuenta de los conocimientos adquiridos y su aplicación en el cargo laboral.

 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

3. Cronograma

A continuación, se relaciona el cronograma propuesto para las capacitaciones colectivas 2022, el cual se pretende cumplir como está establecido y solo en caso de alguna eventualidad, será modificado, y para su cumplimiento dependemos del presupuesto asignado al proceso Gestión del Talento Humano del InderHuila.

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES 2022 INDERHUILA													
PROGRAMA Y/O ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	CONTENIDO ESPECÍFICO	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	INFORMACIÓN ESPECÍFICA DEL INDERHUILA		■							■			
COMPETENCIAS ORGANIZACIONALES	MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN - MIPG			■									
	GESTIÓN DOCUMENTAL			■									
	SIGEP II				■								
	CONFLICTO DE INTERESES									■			
COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES	TOMA DE DECISIONES									■			
	TRABAJO EN EQUIPO									■			
	PREVENCIÓN DE ACCIDENTES EN MANOS Y MANEJO DE HTAS.								■				
	RELACIONES INTERPERSONALES								■				
	NEGOCIACIÓN Y MANEJO DE CONFLICTOS								■		■		
	HÁBITOS Y ESTILOS DE VIDA SALUDABLE				■								
	RIESGO PSICOSOCIAL, PREVENCIÓN DE ACOSO LABORAL. LEY 1010					■							
COMPETENCIAS TÉCNICAS	RIESGOS, ACTOS Y CONDICIONES INSEGURAS												■
	GESTIÓN AMBIENTAL				■								
	ORDEN Y ASEO							■					
	ACTIVOS DE INFORMACIÓN							■					
	PREVENCIÓN CÁNCER DE SENO								■				
	SEGURIDAD VIAL									■			
	MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS								■				
	MANEJO DE EXTINTORES										■		
	MANEJO DE RESIDUOS SÓLIDOS											■	
	ERGONOMÍA - PREVENCIÓN DE LESIONES OSTEOMUSCULARES								■				
	OPERACIÓN DE RIESGOS									■			
	PRIMEROS AUXILIOS										■		
	EVACUACIÓN												■

 INDERHUILA	FORMATO	CODIGO	PA-GSC-F05
	COMUNICACIÓN INTERNA	VERSIÓN	02
		VIGENCIA	ABRIL 2021

4. Indicador.

Teniendo en cuenta el número de capacitaciones que se programa realizar durante el año 2022, se establece el siguiente indicador, para medir su cumplimiento, y se hará anual.

$$\frac{\text{Número de capacitaciones realizadas}}{\text{Número de capacitaciones programadas}} \times 100 = 75\%$$

5. Capacitaciones Individuales

Se tendrá en cuenta la disponibilidad de rubro en la entidad para apoyar al servidor que pretenda y/o solicite la realización de una capacitación, cuyo objetivo esté relacionado directamente con las funciones propias de su cargo, lo cual, le permita mejorar su desempeño laboral individual y a su vez arroje mejores resultados para la gestión y servicio en la institución en general.

Aprobado: Una vez revisado, se modificó y fue aprobado por el Director Mauro Saul Sánchez Zambrano el 08 de Septiembre de 2022.



MAURO SAUL SÁNCHEZ ZAMBRANO
 Director INDERHUILA

Claudia C. Clavijo Buitrago

Proyectó: Claudia C. Clavijo Buitrago.
 Gestión de Talento Humano.