

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	ADM-PL001	
		VERSIÓN	02
		Fecha de Emisión:	

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Vigencia 2018

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	ADM-PL001	
		VERSIÓN	02
		Fecha de Emisión:	

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, Y de acuerdo a lo establecido con el Decreto 1497 de 2017, en la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. La Inspección de Tránsito y Transporte de Barrancabermeja, se propone reconocer el Talento Humano, como el activo más importante con que cuenta la Entidad y como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, como se establece en la Dimensión: Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Razón por lo cual la INSPECCION DE TRANSITO Y TRANSPORTE DE BARRANCABERMEJA, se propone contribuir en las competencias y habilidades de los servidores (as) de la Entidad por medio del fortalecimiento de sus actitudes, habilidades, destrezas y conocimiento de los servidores público de la entidad; por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), el cual hace parte de la Planeación Estratégica de Talento Humano de la I.T.T.B.

Con el fin de la priorización de las necesidades de capacitación para el año 2018, se desarrolló un Diagnóstico de necesidades de capacitación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	ADM-PL001	
		VERSIÓN	02
		Fecha de Emisión:	

I. MARCO NORMATIVO

567 Decreto Ley 1567 de Agosto de 1998, “...Por el cual se crea 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 actitud...”

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.

Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1. Planes de capacitación. 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...”

Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública”

II. RESPONSABLES

Serán responsables de las actividades, el proceso de Gestión Administrativa el cual se encargará de la planeación y ejecución de las actividades, así como la Dirección, quien ejercerá el punto de control de asignación de comisiones para capacitación, solo para aquellas contempladas en el plan, de lo contrario se deberán hacer ajustes en el respectivo Plan.

En Cuanto a la multiplicación del conocimiento, cada funcionario, será responsable de la transferencia de conocimiento y los líderes de los procesos atenderán la evaluación de impacto de las capacitaciones a través del monitoreo a los planes de mejoramiento individual

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	ADM-PL001	
		VERSIÓN	02
		Fecha de Emisión:	

III. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada uno de los funcionarios de la entidad y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia, buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores.

IV. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientados al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

Aprendizaje Organizacional:

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

Capacitación

Ley 1567 de 1998 Art. 4: “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”

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017. “ Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades”

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	ADM-PL001	
		VERSIÓN	02
		Fecha de Emisión:	

Competencias Laborales

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Concepto DAFP).

Educación

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobadas, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de Estímulos. (Concepto DAFP)

Entrenamiento en el puesto de trabajo:

Circular Externa No. 100 – 010 de 2014 del DAFP. “Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo de ser inferior a 160 horas”

Educación Informal

Ley 115 de 1994, “Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados “

Entrenamiento:

En el marco de 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.

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

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	ADM-PL001	
		VERSIÓN	02
		Fecha de Emisión:	

V. PLAN DE CAPACITACION

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las Competencias Laborales de los servidores públicos de la I.T.T.B., contribuyendo al cumplimiento de la Misión y Visión Institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los resultados obtenidos en el diagnóstico y priorizar las necesidades de capacitación
- Implementar las actividades de formación de acuerdo a las necesidades detectadas
- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales
- Fortalecer las competencias de los servidores con el fin de contribuir en la profesionalización del servidor público y la capacidad técnica de las divisiones que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos
- Contribuir en el mejoramiento institucional, fomentando la creación, organización y transferencia del conocimiento para crear valor en las capacidades de los servidores, a través de la ejecución de las actividades de formación del Plan Institucional de Capacitación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	ADM-PL001	
		VERSIÓN	02
		Fecha de Emisión:	

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE

Plan Institucional de Capacitación – PIC –El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de 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.

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	ADM-PL001	
		VERSIÓN	02
		Fecha de Emisión:	

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

1. Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de expectativas sobre temas de Capacitación.
2. Priorización estratégica de las necesidades de capacitación identificadas, con base en los resultados generales de las evaluaciones.

Punto de Control: Consolidación de necesidades de capacitación.

3. Identificación de los temas de capacitación a realizar, con el fin de fortalecer las debilidades evidenciadas
4. Establecer el cronograma para capacitaciones internas, asociadas al plan de inducción y reinducción con el personal competente para la capacitación

Punto de Control: Cronograma

5. Ejecución de las acciones de formación interna, de reciprocidad y externas

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	ADM-PL001	
		VERSIÓN	02
		Fecha de Emisión:	

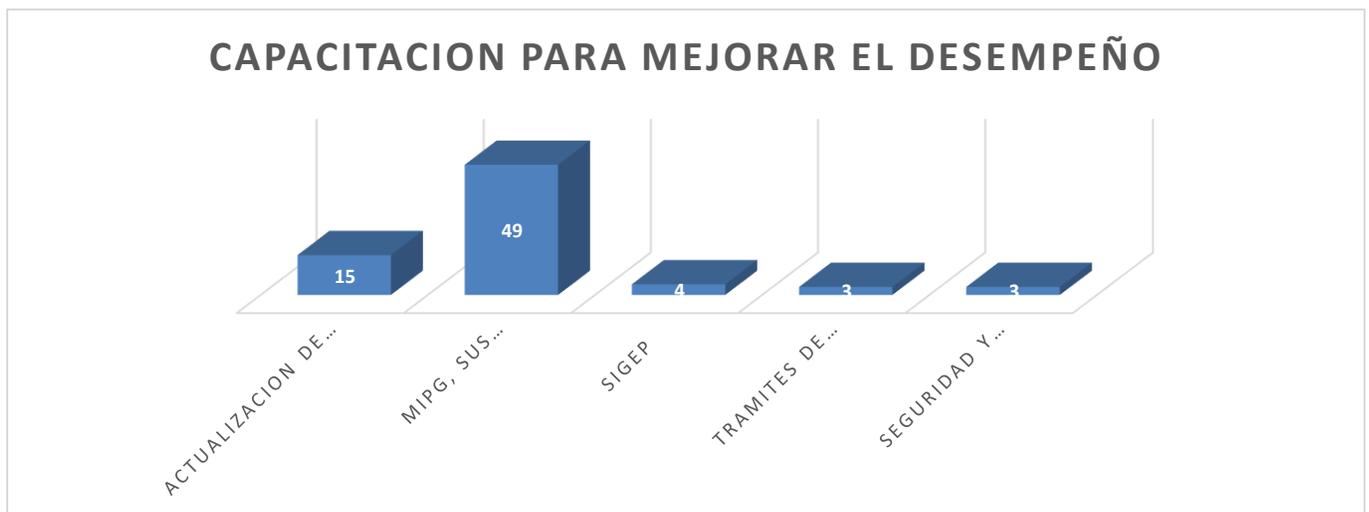
TEMAS DE LA ENCUESTA DE CAPACITACION

La encuesta se realizó con base en las necesidades de Capacitación para mejorar el DESEMPEÑO LABORAL Y EL CRECIMIENTO PERSONAL.

DESARROLLO DE LAS FASES:

1. APLICACIÓN, TABULACION Y ANALISIS DE LA ENCUESTA DESEMPEÑO LABORAL

En referencia al Desempeño Laboral, de los 29 funcionarios que realizaron la encuesta de capacitación se escogieron los 5 primeros temas, de los tres temas de capacitación mas relevantes para la mejora del desempeño laboral de los funcionarios. la gráfica nos demuestra lo siguiente:



2 y 3. PRIORIZACION E IDENTIFICACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION EN EL DESEMPEÑO LABORAL

El primer TEMA, hace referencia al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, sus Dimensiones y MECI

El segundo TEMA, hace referencia a la Actualización de normas y procedimientos de tránsito y transporte, planes de manejo de tránsito y la Reconstrucción de Accidentes de Tránsito.

El tercer TEMA, hace referencia al SIGEP

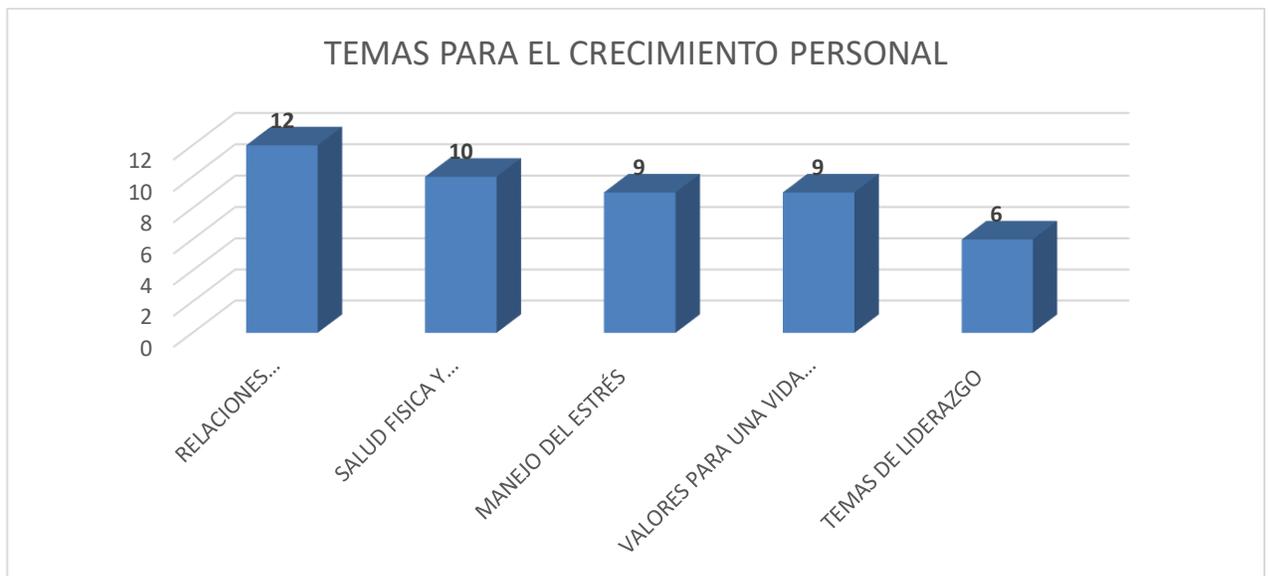
El cuarto TEMA, hace referencia a Trámites de Tránsito – SUIT

El quinto TEMA, hace referencia a Seguridad y Salud en el Trabajo

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	ADM-PL001	
		VERSIÓN	02
		Fecha de Emisión:	

1. APLICACIÓN, TABULACION Y ANALISIS DE LA ENCUESTA PARA MEJORAR EL CRECIMIENTO PERSONAL

En referencia al Crecimiento Personal, de los 29 funcionarios que realizaron la encuesta de capacitación se escogieron los 5 primeros temas, de los tres temas de capacitación más relevantes para la mejora del crecimiento personal de los funcionarios. la gráfica nos demuestra lo siguiente:



2 y 3. PRIORIZACION E IDENTIFICACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION EN EL CRECIMIENTO PERSONAL

Primer Tema: Hace referencia a las Relaciones personal

Segundo Tema: Hace referencia al cuidado de la Salud Física y Sustancias psicoactivas

Tercer Tema: Manejo del Estrés Laboral

Cuarto Tema: Código de Integridad

Quinto Tema: Liderazgo

	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	ADM-PL001	
		VERSIÓN	02
		Fecha de Emisión:	

PRESUPUESTO

El presupuesto para la ejecución del Plan de Capacitación es de **xxxxxxxx**

CRONOGRAMA

El cronograma del Plan de Capacitación, para la vigencia 2018, se anexa al presente Plan Institucional de Formación y Capacitación.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

Trimestralmente se llevará a cabo el seguimiento del avance al presente plan en el cual se evaluará el cumplimiento de lo presupuestado y la temática priorizadas y cobertura de las actividades realizadas. Este seguimiento se evidenciará a través de listados de asistencia, registros fotográficos, evaluaciones de capacitación, ficha de inducción y reinducción, orden de comisión y constancia de permanencia según sea el caso.

De la misma forma se evidenciará en las evaluaciones el impacto del plan de capacitación en los resultados consolidados.

ANEXOS

Son anexos del presente documento:

Encuesta para Identificar necesidades de Capacitación

Consolidado de Necesidades de Capacitación

Cronograma del Plan Institucional de Capacitación y Formación

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Las cartillas actualizadas emitidas por el Departamento Administrativo de la Gestión Pública.