



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA



UNIDOS

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION -PIC- VIGENCIA 2023

Aprobado en Comité de Gestión y Desempeño el 25 de abril de 2023

FABIO VILLA RODRIGUEZ
Director General

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	3
1. MARCO LEGAL	4
2. ALCANCE	4
3. OBJETIVOS	5
3.1 OBJETIVO GENERAL	5
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4. RESPONSABILIDAD	5
5. RECURSOS PARA LA CAPACITACION	6
6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION.....	6
7. PLAN DE ACCIÓN	6
8. EVALUACIÓN DEL PLAN	8

INTRODUCCION

Es esencial en el sector público colombiano, propender por el empoderamiento y fortalecimiento de su talento humano y ello se logra en la Escuela contra la Drogadicción mediante el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación (PIC), el cual hace parte integrante del Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano.

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.

El PIC 2023 se elabora teniendo en cuenta las orientaciones de la Alta Dirección, los requerimientos normativos, las necesidades y potencialidades de la Institución, la disponibilidad presupuestal y la oferta de entidades estatales y aliadas, tales como: Función Pública, del Conglomerado Público de la Gobernación de Antioquia, Comfama, CESDE, Sura ARL, entre otros.

También se han considerado algunas orientaciones dadas en la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC- publicado por la Función Pública, en la cual brinda pautas para que la formulación integral de los Planes Institucionales de Capacitación.

1. MARCO LEGAL

La principal normatividad aplicable es la siguiente:

Norma	Tema
Constitución Política de 1991	La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en sus Artículos 53 y 54 se establece lo siguiente: Artículo 53: "(...) La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: (...) garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento (...)." Artículo 54: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)"
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. Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: "g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a 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.
Ley 1064 de Julio 26 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 Ley 1567 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 1075 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación. Artículo 2.3.3.5.3.2.8., por el cual se define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", que en su art. 2.2.9.1 dispone: "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, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (...)"
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Circular Externa 100- 010 de 2014- DAFP.	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

2. ALCANCE

El Plan aplica para todos los servidores públicos de la Escuela contra la Drogadicción independiente del tipo de vinculación. Por su parte los servidores públicos adquieren las siguientes responsabilidades:

- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado.
- Evaluar las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según sea el caso.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las habilidades, conocimientos y competencias de los servidores, a través de actividades de capacitación, formación, entrenamiento, inducción y reinducción, abordando con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, buscando mejorar la productividad al igual que la satisfacción personal y laboral.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecimiento de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias del servidor, para propiciar su eficacia personal y grupal.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde el Ser, Saber, y Saber Hacer, promoviendo el mejoramiento continuo de su desempeño.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y ética del servidor público.
- Generar mediante el proceso de inducción, espacios para la integración de los nuevos servidores, al desarrollo de competencias, a la dinámica institucional con el fin de facilitar la adaptación a su puesto de trabajo y consolidar su sentido de pertenencia.
- Impulsar el conocimiento institucional a través de los servidores públicos expertos en temas misionales y administrativos.
- Incrementar el nivel de compromiso de los empleados, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos de la Escuela Contra la Drogadicción.

4. RESPONSABILIDAD

La Subdirección Administrativa y Financiera es la dependencia responsable por la formulación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación; garantizando la ejecución de las acciones de capacitación incluidas en el plan y asegurando la disponibilidad de los recursos materiales, tiempo y medios financieros si fuera necesario, para la ejecución de las actividades, también monitorea la ejecución del plan de capacitación, para analizar en qué medida se han logrado los objetivos de cada evento de capacitación e identificar las dificultades y proponer las acciones correctivas que se requieran.

5. RECURSOS PARA LA CAPACITACION

El Plan Institucional de Capacitación se ejecutará mediante los siguientes recursos:

- Apropriación presupuestal correspondiente.
- Talento humano de la Entidad.
- Entidades aliadas tales como: como la Caja de Compensación Familiar, la Administradora de Riesgos Laborales.
- Entidades estatales, como Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Ministerios, entidades que conforman el Conglomerado Público de la Gobernación de Antioquia, Archivo General de la Nación,
- Entidades con las cuales la Escuela contra la Drogadicción establezca convenios, es del caso de CESDE.

6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requieren los cargos.

El PIC 2023 se elabora teniendo en cuenta las orientaciones de la Alta Dirección, los requerimientos normativos que deben cumplirse con prioridad, especialmente los derivados del avance en el MIPG, los Resultados y recomendaciones derivadas del FURAG, las necesidades detectadas por parte de las Subdirecciones de la Escuela.

7. PLAN DE ACCIÓN

El PIC está estructurado por programas cuyo objetivo responde a las necesidades institucionales y bajo criterios de optimización del recurso con que cuenta la Escuela, aprovechando la oferta de las entidades proveedoras o aliadas.

Los recursos y fechas son tentativos y deberán precisarse y ajustarse previamente a la programación detalladas de cada actividad.

PROGRAMAS / TEMAS	OBJETIVO	POBLACIÓN	RECURSO	FECHA
Reinducción general				
Estrategia y logros institucionales	Actualizar los conocimientos de los funcionarios para alcanzar un mejor desempeño de las funciones asignadas,	Todo el personal	Personal	Segundo semestre
Cambios y novedades institucionales				
Cambios en el entorno				
Novedades normativas				
Inducción				
Plataforma estratégica: misión visión, valores, plan desarrollo	Iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la institución, así como de crear sentido de pertenencia	Todo el personal	Personal	Cuando ingrese un nuevo funcionario o contratista
Estructura organizacional: organigrama, procesos, cargos				
Talento humano: nómina, prestaciones sociales, capacitación, bienestar, incentivos				
Tecnologías				
Archivos y gestión documental				
Entrenamiento en el cargo				
Seguridad y salud en el trabajo SST				
Responsabilidades frente al SST	Formar a los participantes para que promuevan el trabajo en condiciones dignas y justas, la armonía entre quienes comparten vida laboral de la ECD.	Comité de convivencia	ARL Sura	Junio
Roles y responsabilidades				Junio
Prevención del acoso laboral				Julio
Comunicación asertiva				Julio
Resolución de conflictos				Julio
Liderazgo	Sensibilizar y promover una cultura de prevención de riesgos laborales; asegurando la formación y ampliando conocimientos para el beneficio de la ECD	COPASST	ARL Sura	agosto
Requisitos normativos				Julio
Identificación de peligros y riesgos, inspección de seguridad, resolución 2400 y orden y aseo				Julio
Investigación de accidentes				agosto
Investigación de enfermedad laboral				agosto
Inspecciones de seguridad				septiembre
Curso de brigadista				Brindar conocimientos técnicos a la Brigada de Emergencia para desarrollar
Módulo No 1: Legislación y bioseguridad	mayo			

PROGRAMAS / TEMAS	OBJETIVO	POBLACIÓN	RECURSO	FECHA
Módulo No 2: Sistema comando de incidentes y brigada de emergencia	su capacidad y destreza para enfrentarse a una situación de emergencia.	"		junio
Módulo No 3: Valoración primaria y manejo de heridas				junio
Módulo No 4: Quemaduras y fracturas				julio
Módulo No 5: Inmovilización y Vendajes				julio
Módulo 0-o 6: Teoría del fuego y Manejo de Extintores.				agosto
Modelo de Planeación y Gestión				
Modelo Integrado de Planeación y Gestión: conceptos básicos	Impulsar las eficiencia y habilidades que permitan mejorar el desempeño de las actividades comportamentales de los servidores públicos.	Todo el personal	Curso virtual en la página web Función Pública	Mayo a noviembre
Políticas de gestión y desempeño		Lideres de implementación de las políticas		
Código de Integridad-Valores del servicio público		Todo el personal		
Herramientas prácticas MIPG: autodiagnóstico, FURAG		"		
Gestión del riesgo: nociones básicas				
Procesos y procedimientos: nociones básicas				

8. EVALUACIÓN DEL PLAN

La capacitación o formación de una persona, ya sea en conocimientos concretos o competencias, siempre deberá ser con relación a las necesidades de la entidad y en particular del puesto de trabajo ocupado.

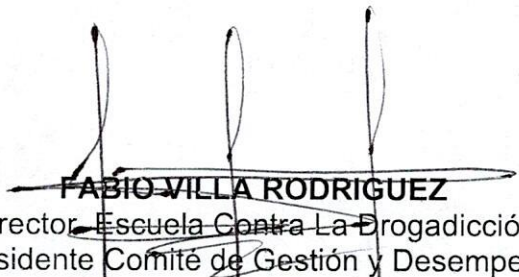
Indicador	Que se evalúa
% de implementación del Plan Institucional de Capacitación PIC	Eficacia de la implementación del PIC Número de capacitación ejecutadas/Número total de capacitaciones programadas
% participación de los servidores	El grado de participación de los funcionarios de la Escuela Contra la Drogadicción en las capacitaciones realizadas. Numero de servidores que participaron / Número de servidores convocados a participar.
% de ejecución del presupuesto	Presupuesto Ejecutado/Presupuesto Asignado

La evaluación de cada capacitación brindada se realiza mediante encuesta a los participantes, la cual contiene las siguientes preguntas:

1. ¿Le fue útil participar en esta capacitación?
2. ¿La capacitación lleno sus expectativas? Explique su respuesta
3. ¿Cuán bien comprendió la capacitación?
4. ¿Se siente lo suficientemente capacitado en el tema?
5. ¿Le gusto la metodología de la capacitación?
6. ¿Cuál aspecto de la capacitación le pareció más importante? ¿Por qué?
7. ¿Cuál aspecto de la capacitación le pareció más frustrante? ¿Por qué?
8. ¿Qué le gustaría que los capacitadores hicieran igual la próxima vez?
9. ¿Hay algo que le gustaría que los capacitadores hicieran diferente la próxima vez?
10. ¿Algún otro comentario?

Aprobado en Comité de Gestión y Desempeño el 25 de abril de 2023


GERARDO VANEGAS JARAMILLO
Subdirector Administrativo Financiero ECD
Secretario Comité de Gestión y Desempeño


FABIO VILLA RODRIGUEZ
Director Escuela Contra La Drogadicción
Presidente Comité de Gestión y Desempeño