

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION -PIC- VIGENCIA 2024

**WALTER DE JESUS CUARTAS VASQUEZ**  
**Director General (E)**  
Escuela Contra la Drogadicción



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
1. MARCO LEGAL .....	3
2. ALCANCE .....	4
3. OBJETIVOS.....	4
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
4. RESPONSABILIDAD .....	5
5. RECURSOS PARA LA CAPACITACION .....	5
6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION .....	6
7. PLAN DE ACCIÓN.....	6
8. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	10



## 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.
- Participar de los programas de capacitación propio a su perfil que permitan el crecimiento personal y/o institucional.

## 3. OBJETIVOS

### 3.1 OBJETIVO GENERAL

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

### 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 y reinducción, espacios para la integración de los nuevos servidores, al desarrollo de competencias, y 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 CAPACITACIÓN

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

- Apropiación 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 entre otras.

## 6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

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 2024 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 2024
<b>Reinducción general</b>				
Estrategia y logros institucionales	Actualizar los conocimientos de los funcionarios para alcanzar un mejor	Todo el personal	Propio	Segundo semestre
Cambios y novedades institucionales				



PROGRAMAS /TEMAS	OBJETIVO	POBLACIÓN	RECURSO	FECHA 2024
Cambios en el entorno Novedades normativas	desempeño de las funciones asignadas			
<b>Inducción</b>				
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	Propio	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				
<b>Seguridad y salud en el trabajo SST</b>				
Comité de convivencia laboral: roles, retos y oportunidades	Formar a los participantes para que promuevan el trabajo en condiciones dignas	Comité de convivencia y lideres	ARL Sura	3 de Mayo
El Valor de tus decisiones				8 de Mayo
<b>ESTRATEGIA HABILIDADES PARA LA VIDA - El poder de las relaciones en mi vida</b>				2 de Junio



PROGRAMAS /TEMAS	OBJETIVO	POBLACIÓN	RECURSO	FECHA 2024
El Valor de tus decisiones	y justas, la armonía entre quienes comparten vid laboral de la ECD.			6 de Agosto
Gestión de Cargas de Trabajo Cognitivas: Acciones para Abordar los Elementos del Ambiente Psicosocial				1de Octubre
Requisitos normativos	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	Apoyo técnico Arl Sura con alternancia a partir del segundo semestre
Identificación de peligros y riesgos, inspección de seguridad, resolución 2400 y orden y aseo				
Investigación de accidentes				
Investigación de enfermedad laboral				
Inspecciones de seguridad				
Brigada de Emergencia Módulo No 1: Legislación y bioseguridad	Brindar conocimientos técnicos a la Brigada de Emergencia para desarrollar su capacidad y destreza	Brigada de emergencia	ARL Sura	1 de Febrero
Brigada de Emergencia Módulo No 2: Sistema comando de incidentes y brigada de emergencia				8 de Febrero
Brigada de Emergencia Módulo No 3: Valoración primaria y manejo de heridas				15 de Febrero
Brigada de Emergencia Módulo				22 de Febrero

PROGRAMAS /TEMAS	OBJETIVO	POBLACIÓN	RECURSO	FECHA 2024		
No 4: Quemaduras y fracturas	para enfrentarse a una situación de emergencia.					
Brigada de Emergencia Módulo No 5: Inmovilización y vendajes				29 de febrero		
Brigada de Emergencia Módulo No 6: Teoría del fuego y manejo de extintores				7 de marzo		
Gestión del riesgo de desastre				14 de marzo		
Prevención de riesgo DME - Módulo 1. Elementos para la identificación de los desórdenes músculo esqueléticos y conceptualización de sistemas de vigilancia	Tienen la finalidad de preparar a los colaboradores de la entidad a trabajar de manera segura a prevenir lesiones e incidentes mediante la toma de conciencia. Los objetivos específicos de Capacitación en SST están alineados a la Política del Sistema Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo.	SST	Arl Sura	22 de febrero		
Prevención de riesgo DME - Módulo 2. Estrategias para la intervención y control de desórdenes músculo esqueléticos				29 de febrero		
Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias				12 de Julio		
Primeros auxilios psicológicos				24 de agosto		
Curso de las 20 horas SST				Septiembre		

PROGRAMAS /TEMAS	OBJETIVO	POBLACIÓN	RECURSO	FECHA 2024
<b>Modelo de Planeación y Gestión</b>				
Modelo Integrado de Planeación y Gestión: conceptos básicos	Impulsar la 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	Enero 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.

**RESULTADOS:** Todo el personal capacitado deberá aportar su certificado de formación el cual deberá reposar en sus respectivas hojas de vida

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 y se hará de forma digital por medio de un formato.

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?

<b>Elaboró: Marleny Rojas Pulgarín</b>	<b>Revisó: Gerardo Vanegas Jaramillo</b>	<b>Aprobó: Luis Fernando Otalvaro</b>
<b>Firma:</b>	<b>Firma:</b>	<b>Firma:</b>
<b>Cargo:</b>	<b>Cargo:</b>	<b>Cargo:</b>

**WALTER CUARTAS VASQUEZ**  
Director General (E)  
Escuela Contra La Drogadicción  
Presidente Comité de Gestión y Desempeño

