



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
Escuela Contra la Drogadicción

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

VIGENCIA 2025

ELABORADO POR
VICTOR MANUEL ARBELAEZ PALACIO
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

APROBADO POR
ANA MARIA GOMEZ CADAVID
DIRECTORA GENERAL



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.....	9

W



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



10/1



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
Escuela Contra la Drogadicción

	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.

nk



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
Escuela Contra la Drogadicción

- 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.

UP





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
Escuela Contra la Drogadicción

- 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.

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 (PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN) 2025 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.





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
Escuela Contra la Drogadicción

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	Propio	Primer 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	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				
Seguridad y salud en el trabajo SST				
Reinducción general del SG-SST	Dar a conocer el funcionamiento lógico del SG-SST.	Todo el personal	Propios	Febrero de 2025



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
Escuela Contra la Drogadicción

PROGRAMAS /TEMAS	OBJETIVO	POBLACIÓN	RECURSO	FECHA
Reporte de condiciones de salud y de trabajo	Dar a conocer los medios y métodos de reporte de las condiciones de bienestar físico, mental y social dentro de los puestos de trabajo, para su seguimiento y control.	Todo el personal	Propio	Abril 2025
Identificación de peligros y riesgos	Sensibilizar al personal del COPASST en la identificación de peligros y riesgos en la labor.	Todo el personal	Propio	Marzo de 2025
Manejo de herramientas de oficina	Sensibilizar a los funcionarios en manejo adecuado de herramientas de oficina.	Personal de oficina	Propio	Junio 2025
Campaña de alcohol y drogas	Sensibilizar al personal en las medidas preventivas de autocuidado, asociadas al no consumo de alcohol y drogas.	Todo el personal	Propio	Julio 2025
Higiene postural y pausas activas	Generar en los funcionarios, conductas de higiene postural y prevenir enfermedades osteomusculares.	Todo el personal	Propio	Agosto 2025

Handwritten signature or initials



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
Escuela Contra la Drogadicción

PROGRAMAS /TEMAS	OBJETIVO	POBLACIÓN	RECURSO	FECHA
Investigación y Análisis de Incidentes y accidentes laborales	Preparar a los miembros del comité para la investigación de AT	COPASST	ARL	Septiembre
Acoso laboral	Sensibilizar y dar a conocer al personal las modalidades de acoso laboral	COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	ARL	Octubre
Apropiación social del conocimiento				
Actualización en temas de consumo de sustancias psicoactivas	Reforzar el conocimiento del equipo misional	Equipo misional	Aliados estratégicos	Mayo y Noviembre 2025
Técnicas de recolección de datos cualitativos	Reforzar el conocimiento del equipo misional	Equipo misional	Aliados estratégicos	Agosto 2025
contratación estatal	Reforzar conocimiento al área administrativa y misional	Equipo administrativo y misional.	Aliados estratégicos	Octubre 2025
Preparación retiro laboral	Preparar a los funcionarios prepensionados para ésta etapa	Funcionarios prepensionados	FODELSA	Junio 2025

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





GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
Escuela Contra la Drogadicción

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.

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?


VÍCTOR MANUEL ARBELÁEZ PALACIO
Subdirector Administrativo Y Financiero
Escuela contra la Drogadicción


ANA MARIA GÓMEZ CADAVID
Directora General
Escuela contra la Drogadicción