

PLAN DE CAPACITACIÓN



Instituto de Cultura y Patrimonio de
Antioquia
2018
Versión 01.



Tabla de Contenido

Presentación.....	3
1. Propósito del Plan de capacitación.....	4
2. Objetivos del Plan de Capacitación.....	4
3. Fundamentos.....	5
4. Metas e Indicadores.....	6
5. Áreas de capacitación.....	6
6. Recursos.....	6
7. Diagnóstico de situación actual: Fuentes de información.....	7
8. Desarrollo del Plan de Capacitación.....	8



PRESENTACIÓN

Al Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, como establecimiento público le corresponde a ofrecer a sus funcionarios un Plan de Formación y Capacitación que propenda por el mejoramiento de su desempeño laboral, bajo el Concepto de Competencias Laborales; entendidas estas como el conjunto de actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir de manera óptima con las funciones a su cargo.

La formulación y ejecución del Proyecto de Formación y Capacitación Institucional para la vigencia 2018 en el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia, encuentra su fundamento en la Política Nacional que al respecto diseñó el Gobierno Nacional a través de la expedición del Decreto 4665 de 2007 por medio del cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos. Igualmente dentro del marco de la Ley No. 909 de 2004, el Decreto Ley No.1567 de 1998 y el Decreto No.1227 de 2005 con los que se persigue formar y capacitar a servidores públicos competentes y comprometidos con la Gestión Pública orientada a resultados y a la calidad en la prestación de servicios.

El desarrollo del plan de capacitación se plantea para el fortalecimiento de tres dimensiones: el Ser, el Saber y el Hacer en las modalidades de educación formal y educación no formal, de la siguiente forma:

- Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organización.
- Saber: Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.
- Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

1. PROPOSITO DEL PLAN DE CAPACITACION



Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- ✓ Mejorar el desempeño del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia a través del Fortalecimiento de las capacidades, conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios, para desempeñar con mayor eficiencia y eficacia sus funciones y responsabilidades.
- ✓ Mejorar la interacción entre las personas y, elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
- ✓ Satisfacer más fácilmente los requerimientos futuros del Instituto ya sea en cuestiones de gestión del trabajo como del personal a cargo.
- ✓ Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo y la calidad.
- ✓ Mantener al personal al día con los avances tecnológicos, en búsqueda de incentivar la iniciativa y la creatividad.

2. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

Objetivo General

Contribuir al Fortalecimiento de las Capacidades, Habilidades, Destrezas, Conocimientos y Competencias de los Funcionarios del Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia

Objetivos Específicos

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de los empleados del Instituto.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Instituto.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;



e) Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

3. FUNDAMENTOS

Para el año 2018 se dará cubrimiento dentro del Plan de capacitación y formación a la educación formal y la educación no formal:

Educación no formal:

La educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal) es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos en el artículo 11 de la Ley 115 de febrero 8 de 1994.

En las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal) se podrán ofrecer programas de formación laboral en artes y oficios, de formación académica y en materias conducentes a la validación de niveles y grados propios de la educación formal, definidos en la Ley.

Educación formal:

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos.

Niveles de la educación formal aplicables:

- a) Formación en pregrado
- b) Formación en postgrados.

Nota: la educación formal por constituirse como un incentivo de bienestar laboral se medirá dentro del plan de bienestar y no dentro de la matriz del plan de capacitación.

4. METAS E INDICADORES:



Para el año 2018 se tiene como meta capacitar a todo el personal en aspectos técnicos de gestión. Para el corriente año se tomarán como **indicadores de capacitación** los siguientes:

1. Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación (min 83%).
2. Eficacia, eficiencia y efectividad de la capacitación (min 95%).

5. AREAS DE CAPACITACIÓN:

Se tendrán en cuenta dos áreas funcionales:

- a) Gerencia y Gestión Pública.
- b) Control de Gestión.
- c) Comunicación y Liderazgo Directivo.
- d) Gestión del talento humano.
- e) Gestión de riesgos y procesos.
- f) Comité paritario de salud y seguridad en el trabajo.
- g) Comité de convivencia laboral.
- h) Plan de prevención, preparación y respuesta a emergencias.

Estas áreas serán aplicables en las modalidades de capacitación no formal y en a modalidad de capacitación formal como beneficios educativos que hacen parte integral de los programas de bienestar laboral.

6. RECURSOS:

Se requerirá para llevar a cabo el Plan de Capacitación, los siguientes recursos:
Personal: conformado por los participantes, facilitadores y expositores especializados en las materias a capacitar.

Infraestructura: Las actividades de capacitación requerirán para su desarrollo espacios de encuentros, para esto se cuenta con la sala 302 del Instituto y por el Auditorio, conformado con los elementos necesarios para el desarrollo de las actividades.



Financieros: Se dispone de un Rubro de Capacitación y bienestar para la ejecución del Plan, en el año 2018 se cuenta con un presupuesto disponible de \$ 40.000.000.

7. DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL:

Fuentes de información

Para determinar el Plan de Capacitación de ICPA se tomaron como fuentes de información las siguientes:

1. Encuestas de Necesidades de Capacitación 2018 realizada a los empleados.
2. Datos obtenidos de distintas reuniones con personal del Instituto.
3. Análisis de los cargos, los procesos y la formación de los funcionarios.

Las fuentes del diagnóstico de capacitación se priorizaran de la siguiente manera:

PRIORIDAD ALTA:

- Descripción del cargo.
- Evaluación de desempeño
- Contenido del puesto de trabajo
- Requisitos del sistema de gestión
- Proyecto relacionado
- Brecha de competencias
- No conformidades
- Objetivo, programa o proyecto del plan estratégico
- Evaluación control interno

PRIORIDAD MEDIA:

Necesidad predictiva o preventiva
Cambios tecnológicos

PRIORIDAD BAJA:

Otros



8. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN:

El plan de Capacitación se efectúa con base en la estructura planteada en el Formato F-GH-12 Plan de capacitación y en concordancia con las Directrices establecidas en el procedimiento P-GH-03 Capacitación y Entrenamiento del Personal.

Se anexa Formato Plan de Capacitación 2018.

Cordialmente,

JOHN JAIRO DUQUE GARCIA
Subdirector Administrativo y Financiero

