

“CONSTRUYENDO UN CAMINO HACIA LA EXCELENCIA”
LUIS ALFONSO PEREZ GUERRA
RECTOR



PLAN DE CAPACITACIÓN

ELABORADO POR:

CARLOS MARIO GUERRA CAMARGO

VICERRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

RUBEN DARIO BRITO MOLINA

ASESOR

CARMEN PAULINA HERRERA RUEDA

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO

ROSA AROCHA CATAÑO

SECRETARIA

INSTITUTO NACIONAL DE FORMACION TÉCNICA PROFESIONAL INFOTEP DE SAN JUAN
DEL CESAR LA GUAJIRA.

SAN JUAN DEL CESAR GUAJIRA

22 DE ENERO DE 2021

INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación, es una herramienta para elaborar y desarrollar programas y proyectos de Capacitación, en el Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional INFOTEP, de San Juan del Cesar, La Guajira; de acuerdo al Decreto 1083 de 2015. Dirigida por la responsable de la Oficina de Talento Humano que dentro de sus responsabilidades tiene la de administrar el desarrollo integral de los servidores vinculados a la Institución.

En el marco de las nuevas tendencias internacionales de la educación y el empleo público busca retroalimentar con los diferentes actores temas que faciliten el desarrollo individual y competitivo de los servidores vinculados al Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional INFOTEP, de San Juan del Cesar, Guajira;

Por lo anterior, el PIC ha sido actualizado a partir de los lineamientos del Plan de Desarrollo Institucional, encuestas aplicada a los servidores, necesidades instituciones, resultado de la evaluación de desempeño laboral y necesidades de los líderes de proceso y La construcción está bajo los tres ejes temáticos establecidos (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación del valor Público).



OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL.

Contribuir a la formación y mejoramiento continuo de las competencias individuales y grupales de los servidores públicos de la Institución, que les permita integrar su comportamiento ético que debe identificar a los colaboradores vinculados al Infotep San Juan.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- ✓ Promover el desarrollo de un talento humano idóneo y competente
- ✓ Impulsar la efectividad organizacional, mediante espacios de formación y desarrollo de competencias individuales y grupales para el mejoramiento de la prestación del servicio de la Institución.



MARCO LEGAL

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

La Ley 909 de 2004 en su capítulo I Artículo 36 Objetivo de las capacitaciones y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Decreto 1083 de 2015; 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, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

ARTÍCULO 2.2.9.2. Finalidad. Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

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

Decreto Ley 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.



CONCEPTOS BASICOS

Capacitación: “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” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

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.

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, 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. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7)

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación 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 para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFFP).



Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones el 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 debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

Educación Informal: 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 (Ley 115 /1994).

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 conocimiento, 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.

Profesionalización del Servidor Público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En

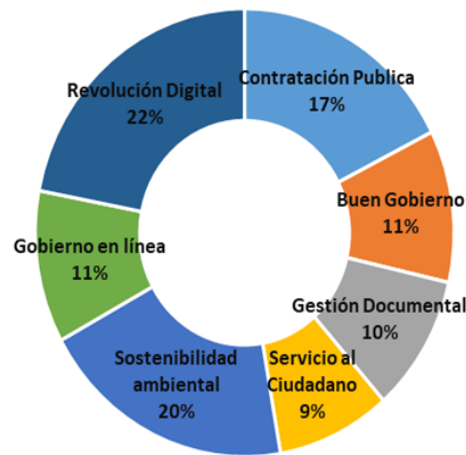


todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

Inducción y Reinducción: Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación e integración del empleado a la cultura organizacional.

RESULTADO DE LAS ENCUESTAS APLICADA A LOS SERVIDORES

1. TEMAS DE CAPACITACIÓN

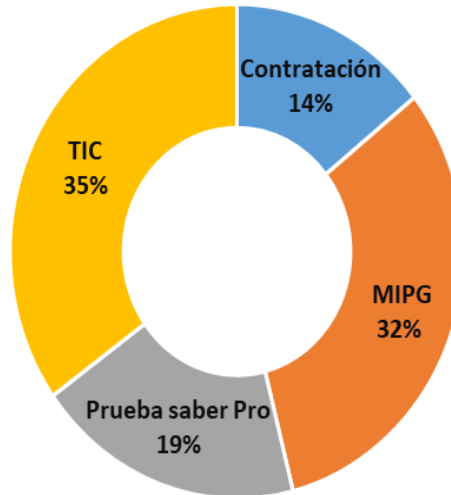


Otro (Cual)

- Gestión estadística
- Nueva metodología para la administración de riesgos
- Coaching, equipos de alto desempeño
- Manejo de auto cad
- Manejo de equipos agroindustriales
- Energías alternativas *estrategias de promoción y cobertura
- Liquidación prestaciones sociales y primas, extras
- Seguridad digital y arquitectura empresarial
- Procesos de registro calificado y acreditación de alta calidad



2. EQUIPOS DE APRENDIZAJE



SENSIBILIZACION DEL PLAN DE CAPACITACION

ESTRATEGIAS DE DIVULGACION	ACCIONES REALIZADAS	COBERTURA
Reuniones	Reuniones con los docentes, administrativos y contratistas	149 Servidores públicos
Publicación	Pagina web. www.infotep.edu.co/transparencia/planesyprograma/pla ndecapacitacion2020	149 servidores Públicos

EJES TEMATICOS

Las necesidades de capacitación se han concentrado en tres (3) ejes así:

GOBERNANZA PARA LA PAZ

La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo social e institucional, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre los diferentes estamentos institucionales. La gobernanza para la paz busca mejores prácticas en la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, para que los colaboradores promuevan espacios de participación apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad del servicio público aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los estudiantes.

GESTION DEL CONOCIMIENTO

Responde a la necesidad para mejorar las competencias técnicas y blandas en los colaboradores, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las oficinas para generar, sistematizar y transferir información necesaria y responder a los retos que presente en el entorno.

CREACION DE VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas institucionales, se genere satisfacción de los diferentes estamentos. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos, alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de la institución.

Beneficiarios: Los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los colaboradores no importa su tipo de vinculación, que estén desempeñando labores en el INFOTEP SAN JUAN y estos podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación.



METODOLOGIA

Recolección de Información: Las fuentes de información que se utilizó para identificar las principales necesidades de capacitación fueron: El resultado de las evaluaciones de desempeño laboral, las necesidades reportada por cada Vicerrectoría, los informes de auditoría, así como la exigidas por la normatividad vigente.

Encuesta Individual: El Proceso de Talento Humano de acuerdo con las necesidades de formación identificadas por las Vicerrectorías, llevo a cabo la una encuesta de las necesidades de aprendizaje individual de los servidores (conocimientos, habilidades y actitudes que requieren para el desempeño de su cargo) y las de obligatoriedad normativa.



ANEXO No. 002

Con base a los resultados de las necesidades de los colaboradores y la alta dirección se priorizan las siguientes capacitaciones

PROYECTOS	EJES A DESARROLLAR	TEMAS	PROCESOS	Recursos Popios	CRONOGRAMA															
					Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre				
Capacitacion en areas de formacion	Apoyar Docentes en formacion Postgrado	ROCIO MINDIOLA; MAESTRIA I y II semestre	Gestion Academica	6.359.682																
		CECILIA JARABA PALACIO, Maestria I y II		12.719.364																
		CARLOS CUJIA, Maestria II semestre		18.741.560																
		Convocatoria		26.474.000																
		Total		64.294.606																
	Apoyar Administrativos en formacion Postgrado	Amancio Parra, Maestria II semestre	Administrativos	18.741.560																
		Convocatoria		43.134.000																
		Total		61.875.560																
	Capacitacion en areas de competencias Admon	Gestion del Conocimiento	Coaching	Todos los Procesos	22.110.218															
			Seguridad digital y arquitectura empresarial																	
Iso 14001 Sistema de Gestion Ambiental																				
Iso 45001 Sistema de Gestion Seguridad y Salud en el Trabajo																				
Mecanismos alternativos Resolucion de Conflictos																				
Gobernanza para la Paz		Manejo del Post conflicto																		
		Liderazgo																		
Creacion de Valor Publico		Equipos de Altos Desepeños																		
		Formalacion Virtual sobre Resultado de Aprendizaje																		
		Diplomado en Innovacion y Estrategias Pedagogicas en el Contexto de la Virtualidad bajo la Modalidad de Blended Learning o Aprendizaje Combinado																		
Capacitacion en areas de competencias Academicos	Gestion del Conocimiento	Acceso a la base de dato de la Biblioteca Virtual	Gestion Academica	50.000.000																
		Fortalecimiento de las Competencias del Diseño de las Condiciones Institucionales de los Programas Academicos																		
		Equipos de Altos Desepeños																		
		Gestionado las Emociones para la Construcion de Relaciones Sanas y Positiva en el proceso de Aprendizaje																		
		Capacitación docente en internacionalización del Currículo																		
	Creacion de Valor Publico	Equipos de Altos Desepeños	Todos los Procesos																	
		Gestionado las Emociones para la Construcion de Relaciones Sanas y Positiva en el proceso de Aprendizaje																		
		Capacitación docente en internacionalización del Currículo																		
	Internacionalizacion	Capacitación docente en internacionalización del Currículo	Gestion Academica y Lideres de procesos		5.000.000															
		Multilingüismo Curso de Ingles convenio INFOTEP San Andres			10.000.000															
	Apoyos a seminarios, talleres		20.000.000																	
Total			233.280.384																	



EVALUACION

La evaluación de las actividades de capacitación se realizará al finalizar cada capacitación los asistentes evalúan la pertinencia, eficacia, efectividad y eficiencia en el **FOR-INFOTEP-TH-07** Evaluación de Capacitación; luego se evalúa el impacto de la capacitación en el **FOR-INFOTEP-TH-24**, termina la consolidación de la evaluación en el **FOR-INFOTEP-TH-08** Análisis de Resultado de Evaluación de Capacitación.

Trimestralmente se le hace seguimientos al Plan de Capacitación, para proponer acciones de mejora si es el caso.

