



RESOLUCIÓN No. 159 (mayo 31 de 2024)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2024”

EL GERENTE DEL INSTITUTO DE FOMENTO PARA EL DESARROLLO DE RISARALDA - INFIDER en uso de sus atribuciones legales conferidas por la Ordenanza No. 013 de octubre de 2018, la Ordenanza 028 del 13 de diciembre de 2022, el Decreto 0536 de 15 junio de 2023 y el Decreto Nacional 908 de junio 02 de 2023 y,

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de 1991, en su artículo 54, establece que es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnicas a quienes lo requieran

Que el decreto ley 1567 de 1998 en su artículo 4°, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, define, la capacitación cómo (...) "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 a la comunidad"

Que La ley 909 de 2004 en su artículo 36, establece los objetivos de la capacitación, y por lo tanto conmina a las entidades a elaborar programas de bienestar e incentivos de acuerdo al marco normativo para que los funcionarios públicos eleven los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales. Por lo tanto, en el Departamento de Risaralda, estos obedecen a estudios técnicos que identifican necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo para fortalecer las capacidades cognitivas que potencialicen el empleo público y calidad del servicio prestado a los usuarios internos y externos.

Que el decreto 1227 de 2005 "por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998" sujeta los recursos con los que cuenta una entidad para capacitación a destinarse exclusivamente en el PIC; además que



restringe su formulación a las metodologías diseñadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública, y la Escuela Superior de Administración Públicas

El INSTITUTO DE FOMENTO PARA EL DESARROLLO DE RISARALDA – INFIDER en un proceso técnico y participativo, de conformidad a la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, formulo el Plan de Capacitación Institucional 2024 para el periodo de 4 años y se actualiza y adiciona cada vigencia

Que de acuerdo con la disponibilidad presupuestal que cuente la entidad cuenta para la presente vigencia con un monto de DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE (\$10.000.00) los recursos serán apropiados en el rubro 2.1.2.02.02.00.901

Que sin más consideraciones y en mérito de lo expuesto, el GERENTE DEL INSTITUTO DE FOMENTO PARA EL DESARROLLO DE RISARALDA - INFIDER

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Adóptese el Plan Institucional de Capacitación 2024 como instrumentó de planeación operativo de los procesos de capacitación en todo su contenido que incluye normativa aplicable; Marco Jurídico, Marco Conceptual y Metodológico y Componente Estratégico.

ARTICULO SEGUNDA: Aprobar e incorporar el presente acto administrativo, los temas adoptados por las diferentes dependencias del INFIDER, conforme al PLAN INSTITUCIONALES anexo a la presente resolución

ARTÍCULO TERCERO: Comuníquese a los responsables de los temas, sobre la responsabilidad de planeación, desarrollo y ejecución de cada proyecto, así como la de presentación de informe final incluyendo componente presupuestal

ARTÍCULO CUARTO: Legalización: Los funcionarios del Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda – INFIDER – que reciban viáticos en cumplimiento de sus funciones, deben presentar toda la documentación para la legalización de viáticos dentro de los ocho (08) días siguientes a la terminación de la respectiva comisión.



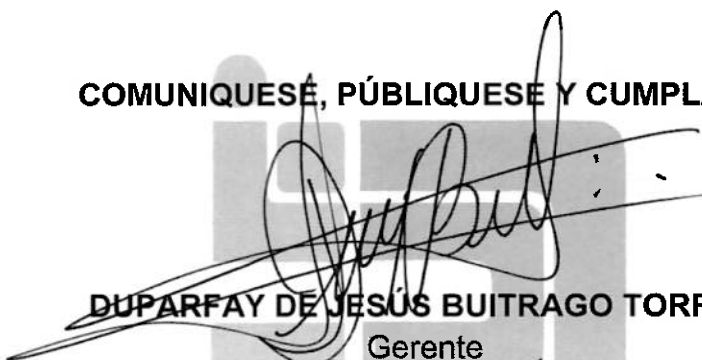
PARÁGRAFO 1. La Tesorería del Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda – INFIDER –, se abstendrá de girar los viáticos al funcionario que no haya legalizado aún los últimos viáticos cancelados.

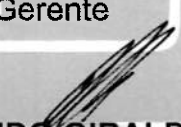
PARÁGRAFO 2. En el evento de presentarse cancelación o suspensión de la comisión, el dinero entregado como anticipo para gastos deberá ser devuelto dentro de un plazo máximo de 24 horas.

ARTÍCULO QUINTO: La presente resolución rige desde la fecha de su expedición

Dada en Pereira, a los treinta y un (31) días del mes de mayo de dos mil veinticuatro (2024).

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE


DUPARFAY DE JESÚS BUITRAGO TORRES
Gerente


DAVID FERNANDO GIRALDO ROJAS
Jefe Oficina Asesora de Jurídica


FABIAN NOREÑA ARBOLEDA
Director Administrativo y Financiero


Proyecto: **VICTOR ALONSO CANO PEREZ**
Abogado Asesor Oficina Asesora Jurídica



INFIDER

Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda

PLAN DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL

Dirección Administrativa y
Financiera 2024



TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	2
PROPÓSITO DEL PLAN.....	3
MARCO LEGAL	4
MARCO CONCEPTUAL.....	6
REGLAMENTACIÓN	9
OBJETIVOS.....	11
OBJETIVO GENERAL.....	11
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	12
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	13
ALCANCE DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS	14
ENFOQUE PEDAGOGICO:	16
LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE:.....	17
COMPETENCIAS SEGÚN EL DECRETO 815 COMPETENCIAS COMUNES	17
ESTRUCTURA DEL PLAN	19
INDUCCIÓN:.....	19
REINDUCCIÓN:	20
FASES DEL PROCESO DE REINDUCCIÓN	20
CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:	20
ÁREAS DE FORMACIÓN DEL PLAN DE DIRECCIONAMIENTO.....	21
ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN	21
ÁREA BÁSICA O DE ORIENTACIÓN	21
ÁREA TÉCNICA Y OPERATIVA	21
ÁREA ADMINISTRATIVA	22
ÁREA HUMANÍSTICA	22
RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	22
PRESUPUESTO	23
EJECUTOR	23
PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS DEL PIC.....	22
REQUISITOS DEL FUNCIONARIO	


PRESENTACIÓN

El Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda INFIDER adopta el Plan de Capacitación como una política orientadora y facilitadora de los programas de formación y capacitación, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias funcionales (Técnicas y Personales) de los servidores públicos con fundamento en la Constitución Política de Colombia y demás normas vigentes que reglamente los procesos de capacitación en las Entidades Públicas.

En este sentido, el Plan contiene elementos y orientaciones precisas para atender el diagnóstico de necesidades que fue elaborado como producto de una encuesta aplicada a 15 servidores públicos y las evaluaciones del desempeño aplicadas.

Igualmente, se busca con el Plan el manejo óptimo de los recursos financieros destinados a la formación y capacitación de los Servidores del Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda INFIDER, de tal forma que se dará especial atención a los empleados de carrera y a la capacitación dirigida a perfeccionar, ampliar, profundizar y actualizar los conocimientos de los Servidores de la Institución, con el fin de contribuir a la mejor prestación de los servicios que ofrece la Organización y al eficaz desempeño de las funciones o proyectos.



	PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	
	PLAN DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Versión: 01

PROPÓSITO DEL PLAN

Este Plan de Capacitación de los Servidores Públicos, se hace con el propósito de integrar las orientaciones estructurales del plan nacional de formación y capacitación según la Ley 909 de 2004, del Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública, garantizando así la efectividad administrativa y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el Servidor para el desempeño de su cargo. La capacitación entonces se convierte en una obligación para la Institución, pero a la vez en un deber para el servidor público.

Este programa pretende desarrollar actividades de capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo.


INFIDER

MARCO LEGAL

Para la Organización de Plan de Capacitación para los servidores públicos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda, se tuvieron en los siguientes fundamentos legales:

NORMATIVIDAD	TEMATICA
Constitución Política de Colombia	Artículo 53: Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo. Artículo 54: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación. Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43 define educación formal, Educación para el trabajo y el desarrollo humano (No formal) y educación informal.
Decreto Ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 734 de 2002	Por la cual se expide el Código Único Disciplinario señala: Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: ...Numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". Artículo 34. Deberes. Son deberes de todo servidor público: ...Numeral 40. "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función".
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario, se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.



Ley 1474 de 2011	Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
Ley 2094 de 2021	Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.
Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2 Talento Humano	Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.
Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación.	Precisa que 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 4665 de 2007.	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias
CONPES 3674 de 2010.	Traza las directrices generales para la puesta en marcha de una Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano, fundamentada en un Sistema de Formación de Capital Humano.
Ley 909 de 2014	“Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”
Decreto 1083 de 2015.	Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículos 2.2.4 y 2.2.9
Resolución 390 de 2017 de la Función Pública.	Por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación 2017 - 2027.
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido

	en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
Decreto 051 de 2018.	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
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
Directiva Presidencial. No. 09	Directrices de Austeridad
Circular No 100.04-2018 de la Función Pública	Cursos virtuales del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Además, están los documentos que orientan la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación en el Sector Público:

- Guía para la Formulación de Plan Institucional de Capacitación, 2008.
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias – PNFC 2017- 2027.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

MARCO CONCEPTUAL

A continuación, se enuncian las definiciones de algunos conceptos, que ayudaran a complementar y a entender más, el presente documento:

- **Competencias Funcionales:** precisan y detallan lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de este. (Decreto Ley 815 de 2018).
- **Competencias Comportamentales:** son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.
 - Orientación a Resultados





- Orientación al usuario y al ciudadano
 - Transparencia
 - Trabajo en Equipo
 - Aprendizaje Continuo
 - Adaptación al Cambio
 - Compromiso con la Organización. (Decreto Ley 815 de 2018).
-
- **Competencias Laborales:** las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el Sector Público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Decreto Ley 815 de 2018)
 - **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Educación No Formal):** la Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).
 - **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. (Ley 115 de 1994).
 - **Educación Informal:** se considera educación informal 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 de 1994 Art. 43).
 - **Capacitación:** es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el

cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión de las entidades.” (PNFC, 2017).

- **Formación:** la formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (PNFC, 2017).
- **Entrenamiento en el Puesto de Trabajo:** 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 conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (DAFP, concepto técnico 100-10 de 2014).
- **Constructivismo:** enfoque pedagógico que se fundamenta en el conocimiento como descubrimiento o construcción del ser humano a partir de su propia forma de ser y de conocer la realidad a través de los modelos que construye para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados. En el enfoque constructivista, el aprendizaje es un proceso permanente donde la persona organiza actividades en torno a problemas- proyectos de trabajo seleccionados, en cuyo desarrollo va descubriendo, elaborando, reinventado y haciendo suyo el conocimiento.
- **Profesionalización del Servidor Público:** hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. (Michoa, 2015)
- **Dimensión del Hacer:** corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe

identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (PNFC, 2017).

- **Dimensión del Saber:** conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (PNFC, 2017).
- **Dimensión del 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 dentro de las organizaciones. (PNFC, 2017).
- **Gestión del Conocimiento:** hace referencia a la transmisión del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese conjunto de conocimientos puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los integrantes de una misma empresa. (Bañegil Palacios, 2004). La organización de este conocimiento permite que el capital intelectual aumente en forma significativa, con el objetivo de generar ventajas competitivas.
- **Aprendizaje Organizacional:** es un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. (Pérez & Gardey, 2012).

REGLAMENTACIÓN

En cumplimiento a lo establecido en el Estatuto del Personal Administrativo del Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda, específicamente a lo relacionado con los principios rectores de la capacitación (artículo - Estatuto del Personal Administrativo del Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda).

1. Prevalencia del interés de la organización “las políticas, los planes y los programas, responderán fundamentalmente a las necesidades de la institución.

2. Prelación de los empleados de carrera “para todos los casos de capacitación que la Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda requiera tendrán prelación los empleados de carrera”.

3. Economía, se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a capacitación.

4. Obligaciones del empleado beneficiado con programas de capacitación:

a) El empleado que sin justa causa deje de asistir a dos (2) eventos de capacitación para los que haya sido inscrito y notificado previamente, perderá el derecho a asistir a cualquier actividad relacionada con el programa anual de capacitación vigente y será sujeto de las sanciones a que haya lugar.

b) El Servidor que sea beneficiado con programas de capacitación, deberá tener mínimo un (1) año de vinculación a la planta de personal del Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda, incluyendo un (1) año como mínimo de desempeño de funciones relativas al estudio solicitado.

c) El Empleado Público que sea beneficiado con programas de capacitación, debe servir al INFIDER el doble del tiempo que duren los estudios o en su defecto hacer devolución del costo del programa al cual accedió.

d) El Servidor que haya sido beneficiado con programas de capacitación (pregrado-postgrado), deberá tener la disposición para actuar como capacitador o entrenador de quienes lo requieran.

e) Concluida la capacitación, los servidores deben presentar ante la Dirección Administrativa y Financiera, certificados de asistencia y/o actas de grado, memorias y documentos que sirvan de bibliografía a la Organización, los cuales reposarán en el Archivo de la Institución. Así mismo, deberá elaborar una propuesta de mejoramiento en el área de trabajo, aplicando los conocimientos adquiridos en la formación recibida.

f) Para continuar con la exoneración de matrícula en programas de pregrado y postgrado en Instituciones Universitarias, el funcionario debe obtener un promedio semestral, no inferior de 3.50, y en caso de aprobar el semestre y no obtener el promedio requerido,





INFIDER
Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaralda

PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PLAN DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL

Versión: 01

el Instituto le otorgará una segunda oportunidad para recuperación, en caso de no lograr las metas establecidas, no se reconocerá este beneficio el semestre siguiente.

g) Es requisito para otorgar capacitación, presentar certificado de notas aprobadas del semestre anterior, con el fin de realizar los pagos correspondientes, en caso de desaprobar el semestre, se suspende el beneficio por el semestre siguiente.

h) Si el funcionario se retira del programa sin causa justificada deberá reintegrar el valor cancelado por el Instituto.

i) El servidor del Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda INFIDER, podrá acceder a programas de capacitación en una modalidad distinta a la que obtente.

j) El Servidor público no podrá acceder a dos programas de capacitación simultáneamente.

k) El Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda INFIDER ejecutará el Plan de Capacitación de acuerdo al presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento del conocimiento y las competencias de los servidores públicos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda INFIDER, en función del crecimiento personal, laboral, el mejoramiento del servicio prestado y del Sistema de Gestión de Calidad, a través de programas estratégicos de formación y capacitación que responda fundamentalmente a las necesidades reales de la Institución; contribuyendo a la formación integral del personal, mediante el desarrollo de habilidades y aptitudes que propicien una mejor prestación de los servicios, el eficaz desempeño del cargo y estímulo del aprendizaje, la


generación de conocimiento y el desarrollo tanto individual como colectivo, para cumplir con la misión institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar modalidades de capacitación para los Servidores Públicos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda INFIDER, que contribuya al mejoramiento institucional y a las habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus funciones laborales.
- Capacitar a los Servidores Públicos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda INFIDER en conocimientos específicos que le permitan desarrollar mejor su desempeño laboral.
- Desarrollar acciones y situaciones que se encarguen de la vida laboral de los Servidores Públicos, que propicien el desarrollo personal de cada uno.

JUSTIFICACIÓN

El diseño de un plan que dirija el aprendizaje organizacional conforme a la misión, visión y metas Institucionales, se consolida como una herramienta efectiva que fundamenta y facilita la toma de decisiones en cuanto a formación y capacitación de los servidores públicos, tomando como referente las solicitudes hechas sin incurrir en acciones contingenciales y gastos que no vayan encaminados al mejoramiento organizacional del Instituto. De tal forma, que la inversión de recursos para educación formal o no formal, sea establecida bajo criterios específicos determinados a partir de las necesidades detectadas y el presupuesto destinado para capacitación, dando como resultado el manejo óptimo de los recursos disponibles para tal fin.

	PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	
	PLAN DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Versión: 01

Una formación y capacitación congruente con las necesidades de la Organización, propende con la tenencia de una planta de personal idónea, competente y capaz de resolver inconvenientes presentados en el entorno laboral y social, de tal forma que una ampliación en su nivel de formación la condiciona para emprender retos que mejoren su desempeño laboral y calidad de vida.

El Plan de Capacitación está encaminado a que el servidor se capacite y comprenda las tareas pertenecientes a la ocupación respectiva, lo cual puede ser posible con un aumento en el conocimiento y habilidades que sirvan de base para que éste se destaque en la realización de sus funciones y dé aportes sustanciales en proyectos o ideas estratégicas.

Este proyecto puede edificar las bases para que la gestión de los organismos competentes del Instituto, siempre responda a la conceptualización de la planificación respectiva, del tal modo que cualquier acción o actividad realizada para dar curso al proceso de aprendizaje organizacional, esté enmarcada en los lineamientos establecidos en un plan derivado de las necesidades e intereses institucionales.

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Con el propósito de establecer necesidades reales de capacitación de los Servidores Públicos del Instituto, se procedió a la aplicación de un instrumento dirigido a los empleados de cada una de las dependencias. Este instrumento se trató de una encuesta para identificar las necesidades, y así proceder a la implementación del plan de direccionamiento como estrategia para orientar a los servidores en cuanto a su formación y capacitación.

La encuesta fue aplicada a los Servidores Públicos del Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda INFIDER (pertenecientes a la carrera administrativa o al libre nombramiento y remoción), lo cual corresponde al cien por ciento (100%) del total de servidores; lo que indica

que se trata de una cifra significativa para elaborar un Plan de Capacitación que contribuya a la formación integral de los trabajadores y responda primordialmente a las necesidades de la Institución.

Teniendo en cuenta las modalidades de capacitación solicitadas se presentaron las siguientes demandas:

Alcance del aprendizaje organizacional en las entidades públicas

La normatividad que rige la capacitación en el sector público establece que los programas de aprendizaje ofertados por las entidades públicas, se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano. La razón de esto es que los procesos de aprendizaje en las entidades están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

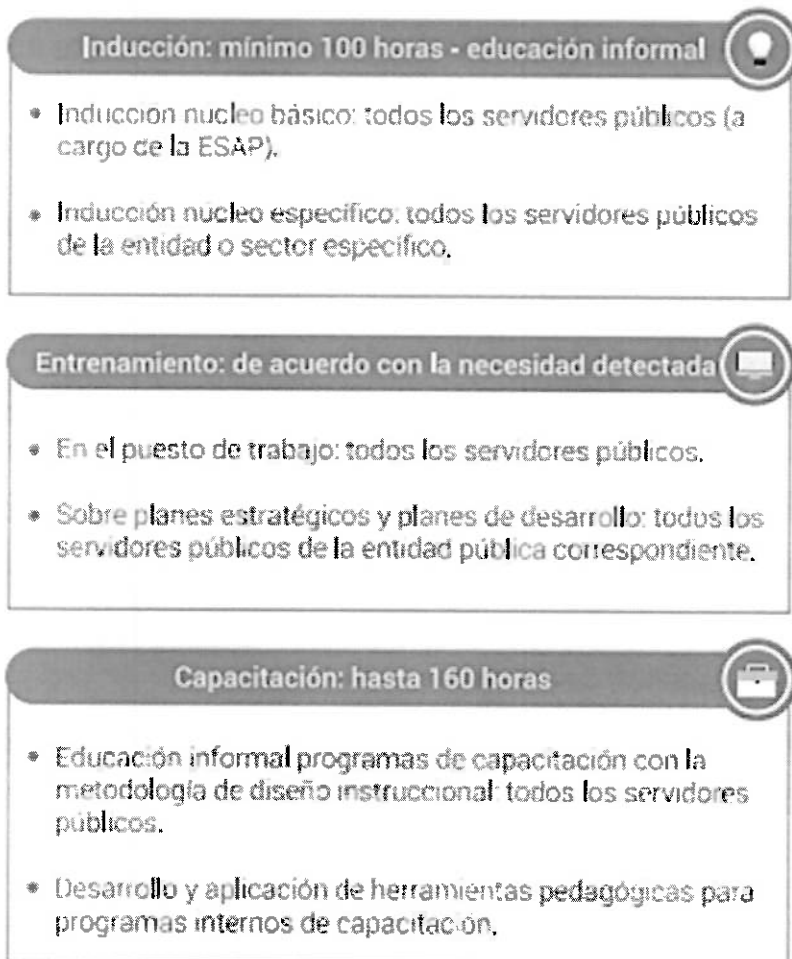


Figura 2. Duración de programas en el marco de la educación informal

Nota. Fuente: elaboración propia basada en la Ley 115 de 1994 y el Decreto 1567 de 1998.







¡Para tener en cuenta!

Los programas de educación formal no hacen parte de los Planes Institucionales de Capacitación. El propósito de los programas de capacitación es cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.

ENFOQUE PEDAGOGICO:

De acuerdo con la nueva actualización del Plan de Capacitación, la generación de conocimiento y de los procesos de aprendizaje puede ser entendida a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes enfoques pedagógicos vinculados al hecho de aprender.

Los principales enfoques pedagógicos utilizados en los procesos de aprendizaje organizacional son:

<p>Conductismo</p> <p>Se logra por repetición de patrones. Se usa para la consecución de aprendizajes simples.</p> <p>Ventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Facilidad de uso. - Desarrolla procesos que requieran consecuencias. <p>Desventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desestimula la creatividad. - Automatización. 	<p>Cognitivismo</p> <p>Se utiliza para producir nuevos patrones de comportamientos.</p> <p>Ventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Permite que cada persona procese la información a su modo. - Va más allá de la transmisión de conocimientos, favorece el desarrollo de habilidades intelectuales, estratégicas, etc. <p>Desventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Desestima aspectos motivacionales y psicológicos esenciales en el proceso cognitivo. 
<p>Constructivismo</p> <p>Se utiliza para resolver problemas en entornos cambiantes.</p> <p>Ventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crea entornos de aprendizaje motivador. - Propicia la innovación. - Promueve el desarrollo de pensamiento. - Favorece habilidades sociales. <p>Desventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dificulta la ejecución de un plan de capacitación masivo. - Complejiza el proceso de evaluación. - Es extenso y requiere mayor presupuesto. 	<p>Andragogía</p> <p>Estudia el proceso de aprendizaje de los adultos.</p> <p>Ventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Despierta el sentido de ser más competente. - Mecanismo de compensación para superar deficiencias. <p>Desventajas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menor capacidad para asumir esfuerzos. - El miedo al fracaso es persistente. 

Cada enfoque posee una utilidad en los procesos de aprendizaje y su aplicación dependerá, en todos los casos, de una adecuada detección de necesidades individuales, grupales e institucionales. La anterior información fue obtenida de la Guía Metodológica para la

implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.

El DAFP, cita en uno de sus párrafos que “Los programas de educación formal no hacen parte de los Planes Institucionales de Capacitación. El propósito de los programas de capacitación es cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.”

LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE:

1. Gestión del cambio: Aprendizaje Organizacional (proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia).
2. Servicio al Ciudadano: trato diferencial, aceptación, comunicación, situaciones difíciles, canales, comunicación.
3. Gestión de la Información: datos, estadísticas, información prospectiva y prescriptiva.
4. Gestión del Conocimiento: Crear, capturar y replicar conocimiento, técnicas, administración.

COMPETENCIAS SEGÚN EL DECRETO 815 COMPETENCIAS COMUNES:

Son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.

- Aprendizaje Continuo
- Orientación a resultados.
- Orientación al usuario y al ciudadano.
- Compromiso con la organización.
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio.

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES:

Son las competencias que, como mínimo, deben establecer las entidades para cada nivel jerárquico de empleos; cada entidad podrá adicionarlas con fundamento en sus particularidades

- Visión estratégica
- Liderazgo efectivo
- Planeación
- Toma de decisiones
- Gestión del desarrollo de las personas
- Pensamiento Sistémico
- Resolución de conflictos
- Confiabilidad técnica
- Creatividad e innovación
- Iniciativa
- Conocimiento del entorno
- Aporte técnico-profesional
- Comunicación efectiva
- Instrumentación de decisiones
- Dirección y Desarrollo de Personal
- Disciplina
- Responsabilidad
- Manejo de la información
- Colaboración



ESTRUCTURA DEL PLAN

A través del presente plan, se pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores del Infider, buscando la generación de conocimientos, el crecimiento y fortalecimiento habilidades, destrezas y actitudes que conlleven a incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio y el eficaz desempeño del cargo, bajo esta perspectiva se adelantaran los siguientes subprogramas:

INDUCCIÓN:

El programa de inducción, tiene por objeto incorporar al servidor a la cultura organizacional, al sistema de valores Infider, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la institución.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la institución, a través de una estrategia que garantice su participación, entre los temas a tratar, se incluirán:

- La Estructura del infider, Misión y Visión, Principios, Valores, Objetivos Institucionales, el Direccionamiento Estratégico Institucional.
- Programas de Bienestar, Capacitación y Formación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Evaluación del Desempeño Laboral, Código de Integridad, Régimen Salarial y Prestacional, Fondo de Empleados, entre otros. Igualmente se dará a conocer los temas sobre Gestión Documental, Políticas de Atención al Usuario.

REINDUCCIÓN:

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en el Instituto de Fomento para el desarrollo de Risaralda, fortaleciendo su sentido de pertenencia a la institución.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales del Infider.

FASES DEL PROCESO DE REINDUCCIÓN

1. Determinar las temáticas que van a ser abordadas.
2. Establecer la metodología, recursos y herramientas necesarias para lograr el impacto esperado.
3. Disponer de recursos requeridos para el desarrollo del proceso.
4. Elaborar y socializar la agenda del evento.
5. Invitar a los funcionarios.
6. Desarrollar la programación establecida.
7. Desarrollar la reinducción en el puesto de trabajo si es requerido.
8. Evaluar el Programa de Reinducción que se llevará a cabo a través del diligenciamiento de la ficha de evaluación, desarrollada para este fin.

CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

El Programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), está dirigido a todos los funcionarios y contratistas de la entidad independiente de su forma de contratación y cuyas capacitaciones van orientadas a la identificación de peligros, prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, promoción de la salud, bienestar físico, mental y social.

ÁREAS DE FORMACIÓN DEL PLAN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE CAPACITACIÓN

La sociedad en términos generales está viviendo momentos en donde prevalece el capacitación, habilidades y competencias basadas en conocimientos actualizados, por ello es de vital importancia para el Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda establecer áreas de formación a efectos de consolidar la premisa establecida. Las áreas básicas de formación a tener en cuenta son: Área Básica o de Orientación, Área Técnica y Operativa, Área Administrativa (de Gestión), Área Humanística y el Área de Educación Formal (Pregrados y Postgrados).

Área Básica o de Orientación

El plan de capacitación del Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda INFIDER contempla programas y proyectos que afiancen la información del empleado sobre las funciones generales del Estado, y las específicas de la Organización y el cargo, a fin de que se comprometa con el Servicio Público y con la Institución.

Área Técnica y Operativa

Constituida por los programas que afianzan y desarrollan conocimientos, aptitudes, habilidades y destrezas directamente relacionadas con las funciones de los Servidores Públicos que sirven de soporte a la misión de la Organización, estos programas y proyectos deben conducir al logro de objetivos y tareas de cada servidor en su respectivo puesto de trabajo.

Área Administrativa


Desarrollar el Plan de Capacitación y Formación, implica considerar no sólo los aspectos operativos de la misión institucional, sino la necesidad de impulsar programas y proyectos dirigidos a consolidar conocimientos, habilidades y destrezas de orden administrativo que comprometan la parte gerencial del Instituto Financiero para el Desarrollo de Risaralda INFIDER y que son comunes a todas las instituciones de carácter público.

Área Humanística

Esta área busca consolidar el proceso de cambio actitudinal a través de la información y la práctica sobre procesos de comunicación, solución de problemas, trabajo en equipo, solidaridad, pertenencia, afiliación y creatividad de los miembros de la Institución.

Red Institucional de Capacitación La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Ministerio de Hacienda y Crédito Público
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Centro De Tecnologías del Transporte
- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-Centro de Gestión Administrativa
- Instituto de Estudios del Ministerio Público IEMP (Procuraduría)
- Secretaria Distrital de Movilidad
- Archivo General de la Nación – AGN

	PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	
	PLAN DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL	Versión: 01

PRESUPUESTO

El presupuesto con que cuenta la Institución para la implementación del Plan de Capacitación de Personal es de diez millones (\$10.000.000) de pesos m/cte.

EJECUTOR

El ejecutor del presente trabajo es el INFIDER a través de la Dirección Administrativa y Financiera.

PROCEDIMIENTO PARA ACCEDER A LOS INCENTIVOS DEL PIC

- A. El funcionario deberá Realizar solicitud de inscripción en la agenda académica que se pretende asistir por cualquiera de los medios que disponga el capacitador (Registro Web, Correo Electrónico, formulario en línea, WhatsApp, etc.)
- B. El funcionario deberá presentar solicitud de Autorización o Vo. Bo al Gerente para asistir a la capacitación, anexando la agenda académica y/o propuesta económica.
- C. El funcionario solicitante debe acreditar, como mínimo, un periodo de vinculación con el **INFIDER** de Cuatro meses o más. Además, deberá demostrar que su vinculación es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. (No se otorgará cobertura a contratistas).
Nota: La solicitud para el trámite administrativo se remitirá a la oficina Administrativa y financiera antes de la fecha del desarrollo de la agenda académica considerado los tiempos que se requiere para la expedición del Registro Presupuestal Correspondiente
- D. El funcionario deberá solicitar copia de las memorias del evento para que pueda realizar con dicho material su proceso de transferencia del conocimiento
- E. Transferencia del conocimiento: El funcionario que haya accedido a alguna capacitación en cualquiera de las modalidades cubiertas por el PIC deberá retroalimentar a su equipo de trabajo o área donde se desempeña.



INFIDER
Instituto de Fomento para el Desarrollo de Risaraldá

PROCESO: DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

PLAN DE CAPACITACIÓN DE PERSONAL

Versión: 01

El temario de la agenda académica debe ser coherente con la misma para fortalecer la política de "Gestión del Conocimiento y la Innovación", contribuyendo así al fortalecimiento de las capacidades institucionales. Con este propósito, el funcionario beneficiario de recursos del PIC deberá, en un plazo no mayor a 30 días, realizar una socialización del temario abordado durante la capacitación a la que haya asistido. Además, deberá recolectar el listado de asistencia y completar el formato de transferencia de conocimiento dispuesto por el área de Calidad del INFIDER.

ELABORADO POR

REVISADO POR

APROBADO POR


Profesional Contratista
Nombre: Luz María Viana Delgado


Director Administrativo y Financiero
Nombre: Fabián Noreña Arboleda


Gerente:
Nombre: Dupleidy de Jesús Buitrago Torres

INFIDER