

	EMPRESA CARTAGUEÑA DE DESARROLLO	Página 1 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

EMPRESA CARTAGUEÑA DE DESARROLLO



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

2024

	EMPRESA CARTAGUEÑA DE DESARROLLO	Página 2 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

INTRODUCCIÓN

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual la Empresa Cartagüesa de Desarrollo, se propone a contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, programas que contiene el PIC 2024; priorizando las necesidades más indispensables para el desarrollo de la entidad.

La Empresa Cartagüesa de Desarrollo, está en la obligación de 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; teniendo como propósito el de mejorar el nivel de satisfacción y generar un buen ambiente laboral para premiar y por ende lograr un cambio de actitud en los empleados de la entidad.

El presente Plan de Bienestar Social y Estímulos, pretende brindar las herramientas para reconocer las percepciones de los funcionarios de la entidad frente a la cultura de la Organización, el estado del clima organizacional y los cambios realizados, así como sus necesidades y las de su familia en los ámbitos físico, mental y social, para que una vez identificados, la Empresa Cartagüesa de Desarrollo y sus áreas involucradas con el mejoramiento de la calidad de vida, puedan programar y ejecutar actividades de bienestar laboral y social adecuadas y oportunas, en coherencia con los planes institucionales de la Entidad.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del recurso humano, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, mediante la entrega de conocimientos, de manera que se

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 3 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

1.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de la entidad.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de la entidad.
- 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.
- Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la entidad, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación.
- Capacitar a los funcionarios en el Manejo de Metodologías e Instrumentos que hagan viable un efectivo control de lo público.

2. ALCANCE

El Plan de Formación y Capacitación de la **Empresa Cartagüesa de Desarrollo** para la vigencia fiscal 2024 comprende el conjunto de lineamientos y prioridades de políticas que buscan la formulación de acciones que promuevan el desarrollo de la gestión pública; a través del fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación. Las estrategias contenidas en este Plan están basadas en un enfoque por competencias, dando continuidad a los lineamientos normativos y el desarrollo del modelo de Empleo Público en Colombia.

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 4 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

3. POLITICA

El Plan de Formación y de Capacitación de la **Empresa Cartagüesa de Desarrollo** busca fortalecer la Gestión del Talento Humano elevando los niveles de eficiencia, eficacia, celeridad como también acrecentando la satisfacción profesional e institucional, con base en la investigación de necesidades, con el fin de cumplir con las metas de la entidad.

4. MARCO NORMATIVO

El Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, en su Artículo 4. “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la 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, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “

La Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15. “Las Unidades de Personal de las entidades. ...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...” Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.

1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales,

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 5 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

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.

2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”.

El Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “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.*

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la entidad para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)”

“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 6 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”

5. DEFINICIONES

5.1. Competencia. “Es 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” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

5.2. 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).

5.3. 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.

5.4. Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano. “Educación 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”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

La Educación no formal, hoy denominada Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (según la 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).

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 7 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

5.5. Educación Informal. La 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).

5.6. 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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

5.7. 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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

5.8. 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. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

5.9. Plan de Aprendizaje del Equipo. Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales en el Plan Individual de Aprendizaje.

5.10. Plan Individual de Aprendizaje. Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 8 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

La capacitación en la Función Pública deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 9 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la Función Pública.

7. EJES TEMATICOS

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (POLÍTICA DE FORMACIÓN) Y TEMATICOS:

7.1. Conceptuales

7.1.1. La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

7.1.2 Desarrollo de 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 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. Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

7.2. Pedagógicos

7.2.1 La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 10 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

7.2.2 El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

7.2.3 Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

7.3 Lineamientos Temáticos:

Los lineamientos de la política objeto de este documento, buscan aportar al fortalecimiento de los servidores públicos que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales, políticos y económicos del país. El sector de la Función Pública plantea un novedoso abordaje en la orientación y priorización de temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los servidores a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continua:

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

El Manual operativo del MIPG (2021) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar,

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 11 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...).

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Analítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 12 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030).

Eje 2: Creación 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 públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas.

Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 13 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Eje 4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

8. Evaluación de impacto

De acuerdo con los resultados de la Evaluación de Impacto para el 2023, se evidencian las siguientes conclusiones:

- ✓ Según las respuestas de los servidores encuestados las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos.
- ✓ Los resultados de la encuesta evidencian la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia.
- ✓ Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- ✓ La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.

Así mismo, se evidencian oportunidades de mejora, para la aplicación de la encuesta de impacto, las cuales son:

- ✓ La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le sean dados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación.
- ✓ La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto. De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas para la Detección de Necesidades Organizacional

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 14 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La **Empresa Cartagüesa de Desarrollo**, a través del Plan Institucional de Capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, seguimiento y control de las actividades de formación capacitación para los servidores de la entidad, por medio de la ampliación en conocimientos, competencias dando cumplimiento a la misión y la visión de la entidad.

8.1. RESULTADOS DE DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Para conocer las necesidades del PIC 2024, fue aplicada una encuesta, a los líderes de área y servidores públicos de la Entidad.

8.1 Resultados de la Encuesta de Capacitación y Formación Laboral

La Empresa Cartagüesa de Desarrollo, dando cumplimiento a los lineamientos normativos para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, procedió a dar aplicación de la encuesta a **7 servidores públicos** de los diferentes niveles jerárquicos, lo cual permitió lograr recoger las inquietudes y necesidades de los servidores públicos de la entidad.

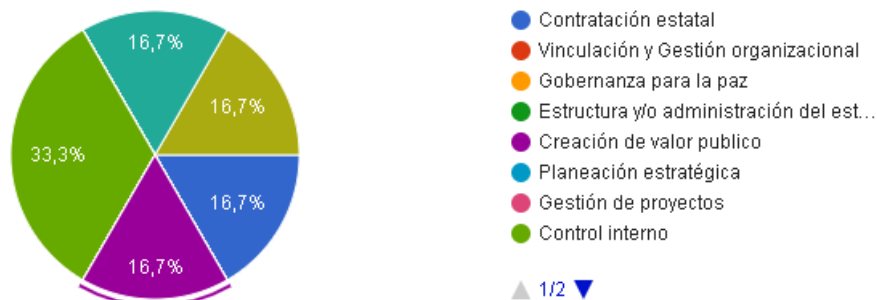
Objetivo: Lograr a través de la presente encuesta poder conocer las demandas de las necesidades de capacitación y formación de los servidores públicos de la entidad, para mejorar la calidad y desempeño de la vida laboral de cada funcionario.

	EMPRESA CARTAGUEÑA DE DESARROLLO	Página 15 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

¿ En que temas le gustaría capacitarse este 2024?

 Copiar

6 respuestas



Resultados:

TEMAS SELECCIONADOS	No.	% PART.
Contratación estatal	1	16.7
Creación de Valor publico	1	16.7
Control interno	2	33.3
Comunicación asertiva	1	16.7
Contratación estatal, planeación estrategia y gestión de proyectos	1	16.7

8.2 Participación en Eventos de Capacitación:

El servidor público que se inscriba en los eventos programados en el PIC deberá diligenciar un formato, con el visto bueno del jefe inmediato, donde se está comprometiendo a asistir a la totalidad de las horas programadas de capacitación.

El cronograma de capacitaciones será socializado a través del Director administrativo y financiero, de conformidad con la disponibilidad presupuestal,

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 16 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

entre otras, teniendo en cuenta además la naturaleza misional como del programa o eventos respectivos y demás referentes normativos.

El cronograma y demás fases acá señaladas para sensibilización, Información, formulación, implementación, evaluación y seguimiento del PIC, podrán ser ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso.

8.3 Ejecución del Plan Institucional de Capacitación:

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las capacitaciones detectadas en las encuestas, los programas del PIC, las invitaciones de capacitación realizadas, la red institucional y los programas de inducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2024 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional Asignado trabajará directamente con el servidor enlace asignado por el área para la ejecución del proyecto y seguimiento al mismo.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación de conformidad con el procedimiento establecido para este tema.

Es importante anotar que el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

Una vez suscrito el contrato, el Director Administrativo y financiero realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado, ejecutado. Las etapas siguientes son:

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 17 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC por parte del Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Ejecución del PIC 2024
- Evaluación y seguimiento del PIC 2024

8.4 Red Institucional de Capacitación:

En el Plan Institucional de Capacitación 2024 de la **Empresa Cartagüense de Desarrollo** se desarrollan capacitaciones con la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Contaduría General de la Nación
- Gobierno en Línea
- Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- Ministerio de Hacienda
- Ministerio de Educación
- Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF
- Ministerio de Transporte
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP -
- Archivo General de la Nación - AGN
- Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo - CLAD
- Gobernación del Valle del Cauca
- Otras invitaciones por parte de gobierno municipales

8.5 Metas e Indicadores del Plan de Capacitación y Formación:

Las metas e indicadores hacen parte integral del presente Plan Institucional de Capacitación, con sus correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento.

Para la vigencia 2024, se tienen los siguientes indicadores y metas, según los lineamientos definidos en el presente Plan Institucional de Capacitación en relación con los proyectos de Aprendizaje Educativo – PAE- y demás componentes:

	EMPRESA CARTAGUEÑA DE DESARROLLO	Página 18 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

- **INDICADOR DE CUMPLIMIENTO:** Nivel de cumplimiento del plan de capacitación. Meta el 90%.
- **NIVEL DE COBERTURA:** Servidores públicos de la entidad Meta: 90% de los Servidores Públicos que solicitaron la capacitación.
- **NIVEL DE AUSENTISMO:** La participación del 100% de los convocados a la capacitación.
- **NIVEL DE SATISFACCIÓN:** El 100% de los funcionarios capacitados.

8.6 Importancia de la Evaluación de la Capacitación:

La capacitación en las entidades públicas y las organizaciones en general debe estar orientada al cumplimiento de los objetivos de la organización. La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente.

El propósito de la evaluación es determinar si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica, y no, qué cambios se deberían efectuar.

NIVEL QUE EVALUAR	OBJETO PARA EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACION
1	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc.
2	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información
3	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 19 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

NIVEL QUE EVALUAR	OBJETO PARA EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACION
4	Indicadores	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación o capacitación

8.7 Evaluación de la Gestión –PIC-

La evaluación del PIC se debe hacer en todas las fases de su formulación y desarrollo, utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. La evaluación cubre:

- La Gestión del PIC. - Cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.
- El Impacto del PIC. - Generación de solución al problema que dio origen al PIC; buenas prácticas que se evidenciaron y documentaron en el desarrollo del plan; nuevas oportunidades de aprendizaje identificadas y documentadas. Busca verificar si las estrategias de capacitación desarrolladas a través de los planes de aprendizaje han generado cambios positivos en el trabajo frente a los indicadores planteados en cada objetivo.

La única manera de evaluar el impacto de la capacitación es sobre los resultados en la gestión. Sin embargo, no significa que si los resultados no se dan sea por causa exclusiva de la capacitación o viceversa. Por tanto, es conveniente no conformarse con las cifras únicamente sino mirar los resultados del proyecto de forma integral y sistémica, apoyándose en la retroalimentación que el jefe inmediato realiza a cada capacitado, el área de Talento Humano recopilará la información.

8.8 Participación en eventos de capacitación

Los Servidores Públicos deberán asistir a los eventos programados en el PIC por la Empresa Cartagüesa de Desarrollo. El cronograma de capacitaciones será socializado a través del Director Administrativo y financiero, de conformidad con la

	EMPRESA CARTAGÜEÑA DE DESARROLLO	Página 20 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

disponibilidad presupuestal, entre otras, teniendo en cuenta además la naturaleza misional como del programa o eventos respectivos y demás referentes normativos.

El cronograma y demás fases acá señaladas para sensibilización, Información, formulación, implementación, evaluación y seguimiento del PIC, podrán ser ajustados de conformidad con el desarrollo del proceso.

El director Administrativo y financiero verificara la asistencia a las diferentes capacitaciones del PIC, e informará y a la Oficina de Control Interno Disciplinario los funcionarios que no asistan a estas capacitaciones para que proceda según su competencia.

9. EJECUCION

La ejecución de los Proyectos de Aprendizaje y capacitaciones solicitadas se desarrollarán teniendo en cuenta el consolidado de necesidades de aprendizaje.

De esta manera, se establecerá un cronograma de los temas a desarrollar y se difundirá la realización de capacitaciones, por medio electrónico, para que por este mismo medio se realicen las respectivas inscripciones.

De igual manera, es importante señalar que se hace referencia a dos tipos de Capacitación, así:

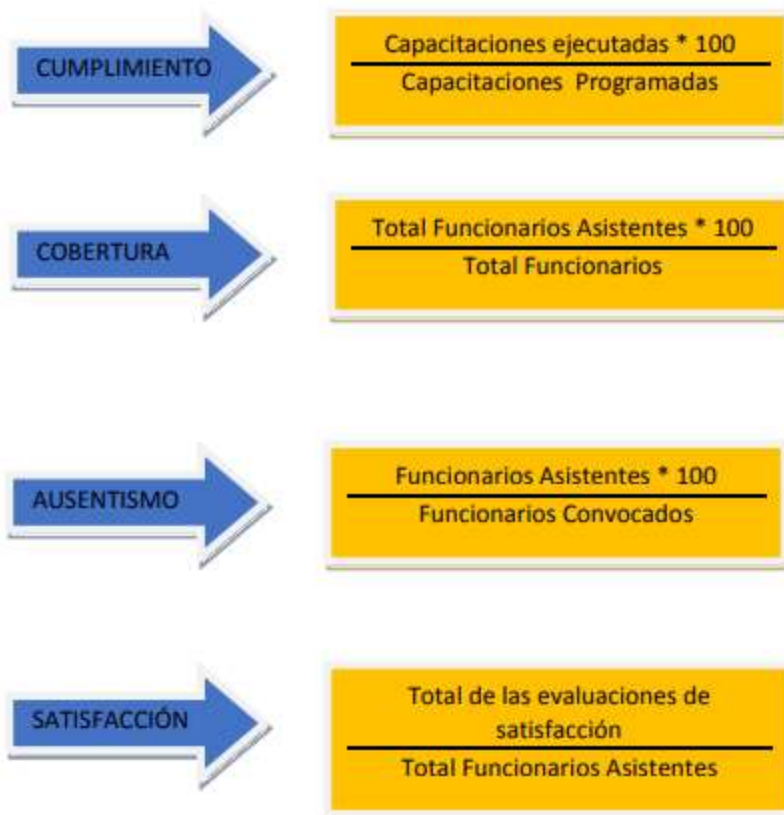
- Capacitación Interna: Proyectos de Aprendizaje.
- Capacitación externa: la cual se estructura y gestiona de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad con terceros.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Se realizará, en primer lugar, mirando el impacto de la capacitación en los funcionarios; un segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último servirá como retroalimentación para realizar las acciones de mejoramiento que se puedan presentar.

	EMPRESA CARTAGUEÑA DE DESARROLLO	Página 21 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

9.1 Indicadores Propuestos



ANEXOS

- Plan Institucional de Capacitación - Cronograma

	EMPRESA CARTAGUEÑA DE DESARROLLO	Página 22 de 22
	ENTE DESCENTRALIZADO DEL ORDEN MUNICIPAL Nit: 800.083.548-1	Código:
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	TRD:
		Fecha:

10. ANEXO
PLAN DE CAPACITACION – CRONOGRAMA
VIGENCIA 2024

TEMA	MESES VIGENCIA 2024									
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Contratación estatal						x				
Creación de Valor publico							x			
Control interno								x		
Comunicación asertiva									x	
Contratación estatal, planeación estrategia y gestión de proyectos						x				
Transformación digital					x					
Código de integridad				x						