

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

**ASOCIACIÓN DE MUNICIPIOS DEL META
ASMETA**

2024

1. INTRODUCCIÓN

Según el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, por lo cual la Asociación de Municipios del Meta - ASMETA, piensa contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de sus empleados por medio de las capacitaciones que contiene el Plan de Capacitación 2024; priorizando las necesidades más indispensables para la empresa.

El Plan Institucional de Capacitación 20234 de la Asociación de Municipios del Meta - ASMETA se desarrolló de conformidad con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública. Toda la consolidación del Plan se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

Las necesidades de capacitación para la vigencia 2024 parten del análisis de la siguiente información:

- Necesidades detectadas mediante aplicación de listas de chequeo.
- Oportunidades de mejora detectadas en las auditorías internas y externas realizadas a la empresa.
- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.
- Necesidades detectadas mediante el Sistema de Gestión de la Calidad.
- Actividades operacionales de la empresa

Los temas de capacitación, son priorizados de acuerdo a la necesidad y el diagnóstico realizado en la empresa, se dividen en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Sistema de Gestión de la Calidad.

2. NORMATIVIDAD

Norma	Definición
Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. <i>Artículo 4 - "Definición de capacitación"</i>
Ley 909 de Septiembre 23/2004.	Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. <i>Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades."</i> <i>Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación."</i>

Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. <i>“Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación”</i>
Decreto 2539 de 2005. (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7).	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 612 de Septiembre de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado.
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC	Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral

3. OBJETIVO

Contribuir al logro de los objetivos estratégicos, mediante el fortalecimiento de habilidades y competencias en la labor por realizar que sirva como herramienta de adaptación a los cambios originados por nuevas metodologías o procesos y a su vez crear en el personal vinculado una actitud proactiva, eficiente y eficaz en su quehacer laboral.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Cumplir con la normatividad vigente.
- Mejorar el clima laboral y la productividad.
- Prevenir accidentes de trabajo y crear un ambiente seguro que permitan la no ocurrencia de actos inseguros.
- Mejorar los procesos y procedimientos de la empresa.

4. DEFINICIONES:

Plan de Capacitación: Actividades que se realizan con la finalidad, contribuir al logro de objetivos de la empresa y fortalecer habilidades y competencias de los trabajadores y contratistas.

Capacitación: Según el decreto 1567 de 1998 en su artículo 4, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la Informal cuya finalidad es reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.

Formación: Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Brecha de Competencia: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo.

Programa de Inducción y de Reinducción. Está orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad.

Competencias laborales. De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio.

Inducción: Es aquella que busca familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión.

Reinducción: los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, estar dirigidos a actualizar a los servidores en relación con la cultura organizacional.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la Asociación de Municipios del Meta - ASMETA, Se basa en los siguientes principios de acuerdo con lo estipulado en el Ley 1567 de 1998:

Complementariedad: Ya que esta se concibe como un complemento que se debe planear, consultar y enfocar de acuerdo a la naturaleza de la empresa y sus objetivos.

Integralidad: La capacitación debe desarrollar las habilidades de los empleados y contratistas, para esto se debe tener en cuenta el proceso de aprendizaje individual y en equipo.

Objetividad: Los planes de capacitación deben estar realizados bajo un diagnóstico de necesidades de capacitación

Participación: 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 y contratistas.

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

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

La Profesionalización del Empleo Público: Hace compatibles los principios de mérito y de flexibilidad con el objetivo de lograr instituciones públicas sólidas, pero también flexibles y eficientes.

Desarrollo de Competencias laborales: Capacidad de una persona para ejercer las funciones que le son asignadas en su actividad laboral, esta capacidad la determinan los conocimientos que tenga la persona, sus habilidades y conocimientos así mismo sus actitudes

Enfoque de la formación basada en Competencias: Se aplican acá todas las capacidades mencionadas anteriormente para resolver dificultades teniendo una conducta asertiva y ejecutando los procedimientos necesarios.

7. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

La Educación Basada en Problemas: En la vida laboral se presentan dificultades que están asociadas al quehacer diario, estas dificultades debemos convertirlas en oportunidades que fortalecen la lógica y la creatividad.

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.

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

8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

El Plan Institucional de Capacitaciones 2024 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

Inducción

La inducción y reinducción de la Asociación de Municipios del Meta - ASMETA, tiene por objetivo integrar al nuevo empleado a la empresa proporcionándole al iniciar todo lo relacionado a la plataforma organizacional, el mapa de procesos, procesos y procedimientos correspondientes a su cargo, funciones, presentación ante compañeros etc.

A través del apoyo del direccionamiento estratégico y líderes de procesos se desarrolla las inducciones y reinducciones del personal según el área que corresponda.

El director da a conocer los temas cultura organizacional de la entidad (reseña histórica, estructura organizacional, niveles jerárquicos, etc.), principio y valores corporativos etc.

El área de gestión integral da a conocer el código de integridad, la política y los objetivos de SIG, mapa de procesos, procesos y procedimientos del cargo, políticas, reglamento interno de trabajo, divulgación de la Ley 1010 de 2009, Acoso Laboral, entre otras normas, productos y servicios.

El jefe de área da a conocer responsabilidades del cargo, manual de funciones todo lo relacionado al puesto de trabajo.

El área de gestión humana da a conocer todo lo relacionado con el informe de actividades para contratistas

El área de seguridad y salud en el trabajo da a conocer todo lo relacionado con el uso adecuado de E.P.P y los riesgos a los que se está expuesto al realizar la actividad laboral dependiendo del área a la que ingrese el empleado.

Reinducción

La Reinducción está dirigida a reorientar y fortalecer el sentido de pertenencia del empleado aclarando conceptos relacionados en todos los aspectos de la empresa, este proceso se realiza a todos los empleados cada año y se tienen en cuenta los cambios institucionales y cronograma anual.

Plan Institucional de Capacitación – PIC –

El Plan Institucional de Capacitación 2024 se formuló con base en la normatividad vigente y en los siguientes ítems:

- Necesidades detectadas mediante aplicación de listas de chequeo.
- Oportunidades de mejora detectadas en las auditorías internas y externas realizadas a la empresa.
- Matriz de identificación de peligros y valoración de riesgos.
- Necesidades detectadas mediante el Sistema de Gestión de la Calidad

9. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico realizado de necesidades de capacitación arrojó como resultado la necesidad de fortalecimiento de los siguientes temas:

Plan de emergencias

- Teoría Plan de emergencias
- Manejo de extintores
- Primeros auxilios
- Simulacro y puntos de encuentro

Clima Organizacional

- Actividad de integración
- Trabajo en equipo
- Hábitos de vida saludable
- Comunicación eficaz

- Relaciones humanas

Normatividad

- Socialización del Reglamento Interno de Trabajo
- Reglamento de Higiene y Seguridad
- Código de integridad
- Ley 1010 comité de convivencia

Seguridad y Salud en el Trabajo

- Equipos de protección personal y cuidado de manos
- Identificación de peligros
- Accidentes e incidentes laborales
- Inducción y reinducción
- Pausas activas
- Riesgos y accidentes laborales
- Temas ambientales

Sistema integral de gestión

- SIG generalidades
- Mapa de procesos
- Plan de mejoramiento auditoría interna y externa
- Mapa de riesgos
- Actualización de procedimientos
- Plataforma estratégica
- Inducción y reinducción
- Elaboración plan de acción
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Gestión documental

Cada capacitación cuenta con la evidencia de registro de asistencia, acta de reunión y en algunos casos evidencias fotográficas.

Ejecución

La ejecución del Programa Institucional de Capacitación 2024 será liderada por el apoyo en Seguridad y Salud en el Trabajo y el responsable de las funciones de talento humano

Ver Programa formación y Capacitación

Evaluación

Se realizará periódicamente seguimiento al avance de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y se evaluará su impacto, para verificar su conformidad con los objetivos propuestos o para proponer acciones de mejora.

Se utilizará el siguiente indicador:

INDICADOR	No. De capacitaciones realizadas del PIC	X 100
	No. De capacitaciones planificadas	

Anexo1. Matriz de Plan Institucional de Capacitaciones 2024.