

2022



ADELI

EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN - PIC**

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

1. INTRODUCCIÓN

La gestión estratégica del talento humano busca modernizar y diversificar las actividades de la gestión humana, de tal manera que las entidades continúen avanzando en la consolidación de una administración pública eficiente, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida, con servidores públicos competentes que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas y promuevan la participación ciudadana.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

En este sentido, la formación, la capacitación y el entrenamiento deben evolucionar en las entidades públicas para generar modelos adaptables a las demandas del entorno de la organización y a las brechas entre las capacidades y habilidades que se manifiesten individualmente por los servidores y los perfiles de los diferentes cargos mediante herramientas innovadoras y flexibles que permitan medir el impacto del Plan en el servidor y en su entorno. En este sentido, el Plan ha sido cimentado a partir de los lineamientos del Plan Estratégico Institucional de Talento Humano, para alcanzar el logro de los objetivos, fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), incluido en la ruta del Crecimiento de El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Para desarrollar las capacidades de los servidores públicos, se debe empezar por fortalecer las capacidades institucionales de las entidades, para que estas puedan ofrecer programas de aprendizaje; las necesidades de aprendizaje a nivel organizacional e individual están directamente vinculadas con el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la planeación estratégica de las entidades, de acuerdo con los objetivos 1, 2 y 3 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) (Decreto 1499 de 2017).

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG versión 2 actualizado mediante Decreto 1499 de 2017 (modifica el Decreto 1083 de 2015),

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

el artículo 2.2.22.3.2 define el MIPG como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

Para el MIPG el talento humano está en el centro del modelo como la dimensión más relevante, y se deben formular para esta dimensión políticas de gestión y desempeño institucional, para fortalecer el liderazgo bajo principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.

Esta dimensión, orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las políticas de gestión y desempeño institucional “Gestión Estratégica del Talento Humano” e “Integridad”.

De conformidad con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público de mayo de 2017 y la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) de diciembre de 2017, expedidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI atiende estos lineamientos y suscribe el Plan Institucional de Capacitación para el 2022.

Igualmente en virtud del Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad, a través de las capacitaciones, seminarios, talleres y demás actividades contenidas en el PIC, una vez priorizados los temas arrojados en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

Con el fin de determinar los temas de capacitación para la vigencia 2022, el Área de Talento Humano realizó encuestas de necesidades de capacitación individual y área de trabajo, y con base en la información recolectada se establecerán las necesidades reales de los funcionarios de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI.

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

1. GOBIERNO ABIERTO Y EJES TEMÁTICOS

El Departamento Administrativo 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, donde se contemplan los siguientes ejes temáticos, que deben ser parte integral del Plan Institucional de Capacitación, las capacitaciones que realice la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI, se priorizarán y consolidarán en los siguientes tres ejes temáticos:

1.1 Gobernanza para la Paz

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual y propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. Este eje le ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. Los servidores orientan su gestión en enfoque de derechos, se fortalecen las competencias y capacidades para generar y promover espacios de participación. Fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.

1.2 Gestión del Conocimiento

Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

1.3 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



Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

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 y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. Los anteriores ejes se trabajarán en las tres dimensiones de competencias: Ser, Saber, Hacer, con el fin de garantizar la consolidación del aprendizaje y el impacto esperado.

Cabe resaltar que el desglose de los temas específicos que se formulen dentro de los presentes ejes corresponderá principalmente a los temas misionales que resulten de la aplicación del Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional, los cuales harán parte del proceso de contratación y serán incorporados al presente plan.



Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

Por último, dando cumplimiento a la normatividad vigente, este plan incluye los programas de inducción y reinducción.

2. MARCO NORMATIVO

- 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 y sus decretos modificatorios.
- Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto educación para el territorio nacional.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en 2021
- Ley 909 de septiembre 23/2004, y sus modificatorios. Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 2411 de 2019, Por el cual se liquida el Presupuesto General de la Nación para la vigencia fiscal de 2020, se detallan las apropiaciones y se clasifican y definen los gastos

Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

3.1 APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

3.2 COMPETENCIA LABORAL

Capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en los requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que deben poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional.

3.3 DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

Es el ejercicio de investigación y levantamiento de información y evidencias que le permitirá a la Entidad identificar las brechas de conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos. Es decir las diferencias entre las capacidades que posee una persona y las deseadas para el desempeño del cargo.

3.4 CIGD: COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO

De conformidad con lo establecido en el artículo 2.2.22.3.8 del Decreto 1083 de 2015, este comité estará encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Gestión y Desempeño, el cual sustituirá los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal, por lo tanto se encarga de revisar y aprobar el PIC de la entidad. En la ANM está conformado por resolución No. 174 del 20 de abril de 2018.

3.5 EDUCACIÓN FORMAL

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

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, hace parte de los programas de bienestar e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto ley 1567 de 1998. Art. 7).

3.6 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.

3.7 EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO

Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

3.8 FORMACIÓN

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa. Entidad

3.9 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

Conjunto de acciones de capacitación, inducción y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

3.10 PNFC - PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Orientaciones que recogen los propósitos nacionales de modernización del Estado, así como los requerimientos específicos de los organismos territoriales para el desarrollo de competencias laborales.

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

3.11 RESULTADOS DE APRENDIZAJE

Conjunto de criterios determinados como conocimientos y habilidades que del servidor debe poseer después de haber cursado algún programa de aprendizaje (inducción, reinducción, capacitación o entrenamiento).

3.12 PROFESIONALIZACIÓN

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo. Michoa (2015) señala que este concepto 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.

3.13 PROGRAMA DE APRENDIZAJE

Conjunto de procesos estructurados que tienen como propósito la ampliación o generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes, que permitan a las personas tener un cambio de comportamiento y mejor desempeño laboral. Existen tres modalidades. Capacitación, entrenamiento. Inducción-reinducción.

3.13.1 Capacitación

Conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación no para el trabajo y el desarrollo humano, como a la educación informal, dirigidos a prolongar 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 cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

3.13.2. Inducción y Reinducción

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998 - Art. 7).

3.13.3 Entrenamiento en el puesto de trabajo

En el marco de la 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.

4. BENEFICIARIOS

En virtud del principio de Profesionalización del servicio Público los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y el presupuesto asignado.

5. ALCANCE

El presente Plan inicia con la recolección de la información para el Diagnóstico de necesidades de Aprendizaje Organizacional de manera presencial, y finaliza con la Evaluación de Impacto de la Capacitación y su correspondiente análisis e implementación de acciones de mejora.

6. OBJETIVO

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades de la Agencia y lo contemplado en los ejes temáticos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para el

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

sector Público, para un óptimo rendimiento, que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida, la integración y el cumplimiento de la misión y visión institucional

6.1 OBJETIVO ESTRATÉGICO

Fortalecer y desarrollar las competencias de los servidores públicos de la Agencia de Desarrollo Local de Itagüí - ADELI, fomentando los valores éticos, compromiso institucional, facilitando su proceso de integración a la cultura organizacional, generando conocimientos y desarrollo de habilidades tendientes a incrementar la capacidad individual y colectiva que contribuya al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del cargo y al desarrollo integral de la persona.

6.2 OBJETIVOS DE GESTIÓN

- Mejorar el cumplimiento de los objetivos institucionales y la calidad de prestación del servicio de la entidad, a través del desarrollo de estrategias de aprendizaje organizacional orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.
- Orientar la capacitación de los funcionarios de la Agencia con el fin de mejorar sus capacidades y competencias en el marco de los ejes temáticos establecidos en la Resolución 390 del 30 de mayo del 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los programas de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional y efectuar la Reinducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG y el PNFC.
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas en la Detección de Necesidades de Aprendizaje Organizacional para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Consolidar toda la información relacionada con capacitación que permita la toma de decisiones necesaria para la eficaz implementación del plan, sin importar la fuente de los recursos o la dependencia que la gestione.

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Se realizaron a través de las mesas de trabajo y previo a su realización se tuvieron en cuenta los siguientes aspectos en dicho diagnóstico:

- Planeación estratégica de la entidad
- Las políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Directrices del Gobierno Nacional y la dirección de empleo público

En el mes de diciembre de 2021, se realizaron encuestas de necesidades de capacitación individual y áreas de trabajo coordinadas por el Área de Talento Humano, y de esta forma de manera presencial, se realizó la identificación de necesidades de aprendizaje organizacional.

La tabulación y el análisis de estos temas formarán parte de la planeación y cronograma de ejecución de los temas de capacitación para la presente vigencia. Estos temas se clasifican en los ejes temáticos descritos anteriormente: 1) Gobernanza para la Paz, 2) Gestión del Conocimiento, 3) Creación de Valor Público. Igualmente estarán articulados con las líneas estratégicas de la entidad para garantizar que la capacitación contribuya a su cumplimiento.

N.	Proceso: DIRECCION ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	NIVEL DE SATISFACCIÓN	NIVEL DE INSATISFACCIÓN	NS/NR	
1	Pregunta N° 1	93,33%	0,00%	6,67%	
2	Pregunta N° 2	86,67%	13,33%	0,00%	
3	Pregunta N° 3	100,00%	0,00%	0,00%	
4	Pregunta N° 4	93,33%	6,67%	0,00%	
5	Pregunta N° 5	86,67%	6,67%	6,67%	
PROMEDIO TOTAL			91,67%	6,67%	1,67%

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

De conformidad a las mesas de trabajo, la satisfacción de los funcionarios frente a el plan de capacitación 2021 y las necesidades de capacitación descritas se define lo siguiente:

N°	NECESIDAD	DEPENDENCIA SOLICITANTE	TOTAL DEPENDENCIAS SOLICITANTES	EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS			DIRIGIDO A	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN
					SER	HACER	SABER		
1	Auditoria Interna	Gerencia / Oficina Jurídica	2	Creación de Valor Público		X		Control Interno	Consolidar el fortalecimiento institucional de ADELI
2	Formulación Ejecución y evaluación de proyectos	Oficina de Planeación / Asesora	1	Creación de Valor Público		X		Gerencia	Consolidar el fortalecimiento institucional de ADELI
3	Manejo contables y presupuestales	Dirección Administrativa y Financiera	1	Gestión del Conocimiento		X		Dirección Administrativa y Financiera	Consolidar el fortalecimiento institucional de ADELI
4	SECOP II	Oficina Jurídica	2	Gestión del Conocimiento		X		Oficina Jurídica	Consolidar el fortalecimiento institucional de ADELI
5	Habilidades Gerenciales de mejoramiento continuo	Dirección Operativa y de Proyectos	1	Valor Público		X		Todas las dependencias de ADELI	Consolidar el fortalecimiento institucional de ADELI
9	Sentido de Pertenencia	Gerencia	1	Valor Público	X			Todas las dependencias de ADELI	Consolidar el fortalecimiento institucional de ADELI

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

10	Gestión del Recurso Humano	Dirección Administrativa y Financiera / Gerencia	1	Valor Público		X	Dirección Administrativa y Financiera / Gerencia	Conocer las nuevas tendencias en la administración de RRHH
12	Trabajo en Equipo	Gerencia	1	Gestión del Conocimiento	X		Todas las dependencias de ADELI	Conocimiento de la estructura y funcionamiento acorde a la Ley de Presupuesto Público
14	Planeación Estratégica	Oficina de Planeación / Asesora	2	Gestión del Conocimiento		X	Todas las dependencias de ADELI	Consolidar el fortalecimiento institucional de ADELI

8. PRIORIZACIÓN DE LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN

Con base en el diagnóstico anterior y teniendo en cuenta las necesidades de la entidad, se priorizaron las capacitaciones que se realizarán a través de contrato, una vez se realicen los trámites del proceso de contratación de conformidad con los recursos asignados y el respectivo estudio de mercado.

N°	PROGRAMA
1	Seguimiento y Evaluación a Planes de Acción
2	Formulación y seguimiento de indicadores de Gestión
3	Certificación en Auditoría Interna
4	Generalidades del uso, aplicación y manejo SECOP I y II
5	Actualización en normatividad contractual del régimen especial
6	Planeación Estratégica
7	Actualizaciones contables y presupuestales
8	Presupuesto Público
9	Normatividad aplicable a la supervisión de contratos y convenios
10	Gestión Pública (Supervisión de contratos, temas jurídicos de contratación, sanciones por extemporaneidades)

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

9. OTRAS CAPACITACIONES

COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES

Tomada de la mayor votación de las competencias comportamentales realizada en la encuesta de necesidades de capacitación individual

- Trabajo en Equipo
- Sentido de Pertenencia
- Manejo del Estrés laboral y Sana Convivencia

SISTEMA GENERAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Este Plan de capacitación se articula al Plan de SGST del año 2022 con el objetivo de trabajar de manera integral el desarrollo de los funcionarios en dos grandes aspectos “Ser y el Hacer” y que este impacte en los objetivos y metas propuestas por la Agencia para el 2022

10. APOYO RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Durante el año 2022 se gestionará con las diferentes instituciones publicas como DAFP, el Sena, la ESAP, el DNP y el Ministerio de Hacienda, entre otras, las diferentes capacitaciones abiertas al publico y que sean de carácter obligatorio o que contribuyan al aprendizaje personal y laboral.

Estrategia:

La Agencia de Desarrollo Local de Itagüí – ADELI, promueve el desarrollo integral de cada uno de los funcionarios contribuyendo al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias, promoviendo los espacios y los recursos para su realización y garantizando la efectividad de estas. Abarcando en su plan de Capacitación las Inducciones y reinducciones generales y específicas para cada caso. Por lo cual se describe a continuación :

Capacitación

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

Atendiendo la priorización de las necesidades se priorizaron las capacitaciones que se realizarán a través de contrato, las cuales son de temas más específicos, y se complementará con otras capacitaciones como se especificó en el presente plan.

Programa de Inducción y Reinducción

Hacen parte de los programas de aprendizaje organizacional y son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Programa de Inducción

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional de la entidad y debe realizarse dentro de los cuatro meses siguientes a su vinculación. A este programa tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Actividades Generales:

- Iniciar el proceso de integración a la entidad mediante la presentación de la misión, la visión y la estructura orgánica de la entidad, así como sus líneas y ejes estratégicos.
- Propiciar el reconocimiento de cada uno de los asistentes dentro de la estructura de la entidad y su aporte desde el cargo que ejercerán para el cumplimiento de la misión institucional.
- Evaluar la efectividad de las Jornadas de Inducción para la apropiación del contexto general de la entidad.
- Compartir el tema Ambiental y de Seguridad y Salud en el trabajo, con el propósito de dar a conocer los peligros y riesgos y los aspectos ambientales generados en el desarrollo de las actividades para las cuáles fueron contratadas.
- Dar a conocer políticas, planes y cronogramas del área de Gestión Humana.

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

Programa de reinducción

Está dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, deben incluir un proceso de actualización sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Actividades Generales:

- Mantener el personal actualizado con relación a las transformaciones que se produzcan en la AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL DEL ITAGÜÍ-ADELI.
- Dar a conocer los cambios en la normatividad relacionada con la labor de la entidad Evaluar la efectividad de las Jornadas de Inducción para la apropiación del contexto general de la entidad.
- Presentar el marco normativo con relación a la supresión de la corrupción, inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
- Fortalecer el compromiso y toma de conciencia con relación al tema Ambiental y de Seguridad y Salud en el Trabajo.

11. CRONOGRAMA DE PLANEACIÓN DE LA CAPACITACIÓN

ASUNTO	2021	2022												
	Dic	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
Identificación de Necesidades de Capacitación 2022	X													
Tabulación encuestas de necesidades	X													
Elaboración PIC		X												
Presentación Gerencia /Junta Directiva para su aprobación		X												
Solicitud de CDP		X												
Publicación del PIC		X												
Elaboración de estudios previos contratación PIC		X	X											

Versión: 01	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	 ADELI <small>EMPRESA INDUSTRIAL Y COMERCIAL DEL ESTADO</small>
Formato: PLGH 02		
Fecha de Actualización: 08/09/2020		

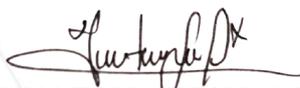
Ejecución del PIC			X		X			X		X		X
Evaluación y satisfacción del PIC												X
Planeación PIC 2023										X		
Identificación de Necesidades de Capacitación 2023											X	
Cierre y entrega de Informe												X

12. RESPONSABLES

Los responsables de la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación serán la Dirección Administrativa y Financiera desde el Área de Talento.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

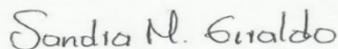
El seguimiento corresponderá al indicador que se establezca en el Plan de Acción 2022 para la Dirección Administrativa y Financiera – Área de Talento Humano, el cual a la fecha de presentación del presente Plan se encuentra en formulación.



JOHNATAN SERÑA CARMONA
Gerente General



DIANA PATRICIA ARBOLEDA ISAZA
Directora Administrativa y Financiera



Proyectó **Sandra Milena Giraldo Avendaño**
Contratista Área Gestión Humana