PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

INSTITUTO MUNICIPAL DE EDUCACIÓN FISICA, DEPORTE Y RECREACIÓN-IMER

DESARROLLO ORGANIZACIONAL

2024-2027

MARCO LEGAL NORMATIVO

Para la formulación del presente PIC, el proceso de Desarrollo Organizacional tuvo en cuenta las siguientes referencias normativas:

- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” (Título VI, Capítulo I, Artículo 36, Numeral 1).

- Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto- ley 1567 de 1998” (Título V, Capítulo I, Artículo 65).

- Artículo 54 de la Constitución Política “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran. El Estado debe propiciar la ubicación laboral de las personas en edad de trabajar y garantizar a los minusválidos el derechoa un trabajo acorde con sus condiciones de salud”.

- Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y elSistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.

- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la ConstituciónPolítica y se dictan otras disposiciones (Numeral b).

- Decreto 2740 de 2001 "Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al sistema de desarrollo administrativo".

- Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.

- Decreto 2539 de 2005 “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”.

- 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”.

- Circular Externa No 100-010-2014 “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.

- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único

Reglamentario del Sector de Función Pública".

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

- Decreto 612 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".

- Ley 1960 de 2019 "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 yse dictan otras disposiciones" (Artículo. El literal g) del artículo 6 del Decreto- Ley 1567 de 1998).

INTRODUCCIÓN

Dentro del marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), se establece que la Gestión del Talento Humano es una dimensión primordial, que representa el núcleo de este modelo. Esta perspectiva resalta la importancia crucial de los servidores públicos en la gestión del servicio público. En este contexto, el MIPG destaca que el éxito de la entidad depende en gran medida de la eficiente gestión y desarrollo del talento humano, enfocándose en su papel como elemento central para alcanzar los objetivos institucionales.

En virtud de lo anterior, se establece la necesidad crucial de que la Gestión del Talento Humano se aborde desde una perspectiva estratégica. Para ello, es esencial contar con un conjunto integral de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos debidamente adoptados y reconocidos por la entidad. Este conjunto de elementos tiene como finalidad orientar y determinar las acciones de los individuos que componen el Instituto. Su implementación busca asegurar la contribución efectiva al logro de la estrategia institucional, metas estratégicas y resultados propuestos. Además, se busca velar por la calidad de vida laboral de los colaboradores y, en términos generales, potenciar el aporte individual de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional. Todo esto, teniendo presente las responsabilidades inherentes a los cargos y las dinámicas de las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

En este contexto, es importante destacar que los lineamientos para la administración del empleo público, contemplados en las Leyes 909 de 2004; 1562 de 2012; y 1960 de 2019, así como en los Decretos 1567 de 1998; 1227 de 2005; 1072 de 2015 y el 1800 de 2019, junto con sus modificaciones, imponen a las entidades públicas la responsabilidad de concebir, planificar y ejecutar sistemas integrales de estímulos, capacitación, seguridad y salud en el trabajo. Estas acciones buscan alcanzar diversos objetivos dentro de la gestión del empleo público, consolidando así un marco normativo amplio que orienta a las entidades en su compromiso con el bienestar y desarrollo integral de sus servidores, con el fin de:

- Elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar entre los empleados del IMER, promoviendo un entorno propicio para un desempeño laboral óptimo. Se busca activamente contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados

institucionales, reconociendo que el bienestar de los colaboradores es un componente esencial para alcanzar el éxito organizacional.

- Generar en los funcionarios del IMER una mayor capacidad de aprendizaje y acción. Este objetivo tiene como finalidad potenciar la eficiencia y eficacia en la administración, fomentando la coordinación y unidad de criterios en las actuaciones. La intención es que el personal actúe de manera sinérgica, fortaleciendo así su capacidad para aprender y adaptarse, elementos cruciales para el logro de los objetivos organizacionales.

- Plantear la necesidad de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo de los colaboradores del IMER. Esta perspectiva busca garantizar un ambiente laboral seguro y saludable, donde la prevención y gestión de riesgos ocupacionales se convierten en prioridades. Reconociendo la importancia de salvaguardar la integridad y bienestar de los colaboradores, se aborda proactivamente la identificación y control de factores que puedan impactar negativamente en su seguridad y salud.

En atención a lo anterior, se presenta el "Plan Institucional de Capacitación 2024-2027" por parte del Instituto Municipal de educación Física, Deporte y Recreación de Rionegro-IMER. Este documento tiene como objetivo principal diseñar, planificar e implementar acciones específicas en el marco del proceso de capacitación. La meta es contribuir a los fines mencionados anteriormente, centrándose en el fortalecimiento de habilidades y competencias de los funcionarios para cumplir con la Misión, Visión y Objetivos del Instituto. El plan destaca la importancia de fortalecer habilidades clave, actitudes y valores que influyen en la aplicación práctica del conocimiento en el día a día, fomentando el trabajo en equipo, el liderazgo, la orientación de servicio y el compromiso organizacional. El enfoque general es moldear el comportamiento individual en el entorno laboral y consolidar una cultura organizacional positiva.

Para concluir, el Plan Institucional de Capacitación establece los aspectos fundamentales para cumplir con lo mencionado anteriormente durante la vigencia 2024-2027. Los cronogramas de capacitación, que detallan los contenidos, serán formulados de manera específica para cada vigencia.

OBJETIVO:

Fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos laborales de los funcionarios del instituto, para el mejoramiento de la gestión institucional, de tal forma que se potencialice el capital humano y se aporte al cumplimiento de los objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Llevar a cabo el plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades de los funcionarios del instituto.

- Promover el desempeño de los funcionarios a través de los procesos realizados en el marco de la capacitación.

- Contribuir al mejoramiento institucional, para el logro de los objetivos del instituto, mediante el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios desde las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer.

- Fortalecer la cultura organizacional, mediante la integración oportuna de los funcionarios y contratistas que se vinculen a la entidad y la gestión del cambio, respecto a los aspectos relevantes que son de impacto en la gestión tanto individual como institucional, a través de los programas de inducción y reinducción.

DEFINICIONES

- **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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2016 – Dpto. Función Pública).

- **Aprendizaje organizacional**: Es el proceso de crear, retener y transferir y utilizar el conocimiento dentro de una organización. **(https://es.wikipedia.org/wiki/Aprendizaje_organizacional#:~:text=Se%20define%20al%20aprendizaje%20organizacional,conocimiento%20dentro%20de%20una%20organizaci%C3%B3n**)

- **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 (Decreto 1567 de 1998 - Art. 4).

- **Formación:** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias en el nivel deseado.

- **Educación para el trabajo y Desarrollo Humano:** 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 integralde 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).

- **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).

- **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 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).

- **Gestión del Conocimiento:** Proceso a través del cual se gestiona la transferencia

y apropiación del conocimiento en la entidad, buscando en todo caso, la conservación de la memoria institucional y el desarrollo de las competencias de los servidores/as.

- **Servidor público:** Según el artículo 123 de la Constitución de 1991, "los servidores públicos son los miembros de las corporaciones públicas, los empleados/as y trabajadores/as del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios" (Art. 23, CP). Dentro del género del servidor/a público encontramos los miembros de las corporaciones, los empleados públicos, los trabajadores oficiales, los prestadores de servicios profesionales y las personasque ocasionalmente desempeñan funciones públicas.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998, la capacitación, de los funcionarios, atiende los siguientes principios:

- **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 de los empleados.

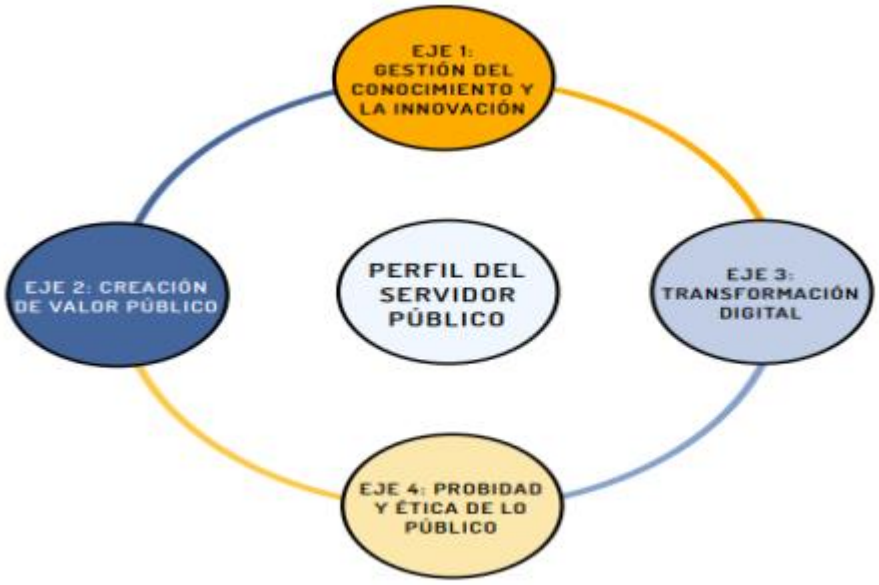
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

- **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.

- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

Por lo anterior, el Plan Nacional de Formación y Capacitación emitido en Marzo de2020, por el Departamento Administrativo de la Función Pública donde se incorporan los ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones, definido en los siguientes ejes temáticos:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

- **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 deuna 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".

- **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 y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias".*

- **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 graciasa 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".

- **Probidad y ética de lo público:** *"(…) la idea de plantear como una prioridad temática la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito deformación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público. Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público17 es importarte formar hábitos en los*

servidores públicos, de manera tal, que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio".

POLÍTICA DE FORMACIÓN

Beneficiarios

Conforme a lo dispuesto en la Ley 1960 de 2019, el Plan Institucional de Capacitación se erige como un instrumento clave en la profesionalización del servidor público. En línea con esta normativa, se establece que todos los funcionarios, independientemente de su tipo de vinculación, serán beneficiarios de este plan, accediendo en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y bienestar. Este enfoque garantiza la equidad en el acceso a oportunidades de desarrollo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales.

Obligaciones de los Beneficiarios

En conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998 Artículo 12, que regula el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos, se establecen las siguientes obligaciones inherentes a los funcionarios beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación (PIC):

- Notificar la identificación de las necesidades de capacitación de su proceso o equipode trabajo.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la calidad en la prestación del servicio del instituto.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.

Recursos

El Instituto Municipal de Educación Física, Deporte y Recreación de Rionegro.-IMER, contará con los siguientes recursos propios para la ejecución del Plan

Institucional de Capacitación así:

- **Financieros:** Mediante el rubro de capacitación, se hará una asignación presupuestal en cada vigencia, en este sentido el IMER, podrá gestionar con entidades públicas o privadasla realización de las temáticas definidas, mediante contrataciones, cumpliendo los principios de la contratación pública, o mediante inscripciones de personal en ofertas específicas según las necesidades.

- **Humanos:** Para la ejecución del plan institucional de capacitación, el Instituto podrá desarrollar temáticas a través del recurso humano con el que cuenta, considerando las competencias y conocimientos del este, respecto al eje temático a tratar.

- **Otros:** La entidad podrá a palancar el cumplimiento de este plan en la oferta de capacitación Regional o Nacional y de los proveedores de servicios aliados.

  En aras de fortalecer continuamente las capacidades de nuestro personal, se abrirá la posibilidad de llevar a cabo diversos eventos de formación, tales como cursos, talleres y charlas, con el respaldo de entidades públicas destacadas como la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), la Contaduría General de la Nación, el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), y el Departamento Administrativo de la Función Pública, entre otras. Así mismo, a través de oferta de proveedores estratégicos aliados (Ej: Caja de compensación, fondos de pensiones, EPS, ARL, entre otros).

Modalidades de capacitación

Para atender de manera integral las necesidades de formación del personal, el IMER contará con la flexibilidad de implementar diversas modalidades de formación, tales como charlas, talleres, sensibilizaciones, cursos, diplomados, entre otros. Asimismo, se contempla la posibilidad de utilizar diferentes metodologías, ya sea presencial o virtual, dependiendo de la oferta disponible, las exigencias del instituto y las asignaciones presupuestales.

En este contexto, la definición específica de las modalidades y metodologías estará sujeta a una evaluación detallada de estos factores, con el fin de optimizar la efectividad y la accesibilidad de los programas de capacitación.

Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional

El proceso de identificación de necesidades de capacitación en el IMER se llevará a cabo mediante la recopilación de información en diversos niveles. Este proceso se basará en la recopilación de información en los diferentes niveles: individual (evaluando las necesidades de los funcionarios), a nivel de equipos de trabajo (analizando los procesos específicos) y nivel institucional para obtener una comprensión integral de las demandas y desafíos a los que se enfrenta el IMER. Esta información recopilada se utilizará en la formulación del Plan Institucional de Capacitación para el periodo 2024-2027, con el objetivo de potenciar tanto el desempeño individual como el institucional, contribuyendo así al logro efectivo de los objetivos del IMER.

En la identificación de las necesidades del proceso de capacitación, se recurrió a diversas fuentes de información.

- Encuesta de necesidades de capacitación perspectiva Subgerentes, Lideres de procesos.
- Mesas de trabajo focalizadas (Control Interno, Comité de Desempeño Institucional, SST).
- Resultados de la herramienta de Evaluación de Desempeño.

Formulación de cronogramas anuales de capacitación

El proceso de formulación anual del cronograma de capacitación, basado en los programas y ejes temáticos delineados en este plan, se llevará a cabo teniendo en cuenta las fuentes de información previamente mencionadas.

ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de capacitación 2024– 2027, ,pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los funcionarios del IMER, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva, contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo, mediante los siguientes programas:

- **Inducción**

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario, en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores del instituto, familiarizarlo con el servicio

público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

Este programa se realiza cada funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Estructura Orgánica
- Sistema de Gestión de Calidad, riego, Código de integridad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Programas de Bienestar Laboral
- Gestión Documental

➢ **Entrenamiento en puesto de trabajo**

El objetivo primordial ofrecer la preparación necesaria para llevar a cabo de manera efectiva las funciones inherentes al empleo. Su enfoque se centra en la asimilación práctica de los oficios pertinentes al cargo, con la intención de abordar de inmediato las necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño del mismo. Diseñado para satisfacer las exigencias a corto plazo, el programa se dirige al desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que puedan ser observadas de manera inmediata en el entorno laboral. De esta manera, se busca asegurar una preparación práctica y eficaz para afrontar con éxito las responsabilidades del cargo.

El proceso de entrenamiento deberá asegurar que se provea al nuevo servidor/a información relacionada con los siguientes aspectos, entre otros que el área considere pertinentes para el rol:

- Conocimiento y expectativas en el cargo.
- Aspectos Normativos/Legales (Leyes, Decretos, Resoluciones, Directivas, Circulares, Normas, etc).
- Aspectos Técnicos del área y del cargo (Información específica, necesaria y de impacto para el desarrollo del rol; proyectos especiales desarrollados en la dependencia; procedimientos, formatos, instructivos).
- Herramientas o aplicativos de apoyo para el cargo (Internos y/o externos).
- Participación en Grupos especiales (Comités, grupos de gestión

específicos, mesas sectoriales) Internos y externos.
- Herramientas de gestión del cargo (Reportes, informes, registros, etc, que son responsabilidad del funcionario/a en su nuevo rol).

➢ **Reinducción**

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el instituto, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. Este programa comprende temas como:

- Contratación estatal
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Responsabilidad social
- Gestión Documental

Se realizará por lo menos cada año, o en el momento que se presente un cambio.

➢ **Programa para el fortalecimiento del SER**

Para potenciar el desarrollo personal de los funcionarios, resulta imperativo implementar acciones estratégicas destinadas a fortalecer las habilidades blandas. El impacto de este enfoque no solo se reflejará en el crecimiento individual de los colaboradores, sino que también se traducirá en mejoras sustanciales en su desempeño, contribuyendo así al éxito institucional.

Desde este programa se abordarán las siguientes temáticas:

- Liderazgo
- Trabajo en Equipo
- Comunicación Asertiva
- Habilidades Comunicativas
- Gestión del Conflicto
- Concertación y negociación
- Gestión del cambio
- Orientación al servicio

EJECUCIÓN

Para la ejecución de los proyectos y formaciones solicitadas, el proceso de Desarrollo Organizacional trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el área, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados en las solicitudes, así como se definirá periodicidad de revisión para el respectivo seguimiento.

Dependiendo de la temática de la capacitación, se podrán ejecutar de tres maneras:

- Capacitación Interna
- Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo a las necesidades específicas de la institución y se ejecutará de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación de la entidad.
- Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- **Seguimiento**

La Profesional Universitaria de Desarrollo Organizacional deberá:

- Garantizar el control de la participación del personal en los procesos realizados, esto a través de las herramientas internas destinadas para esto.
- Realizar un seguimiento semestral a la ejecución del cronograma anual de capacitación. En este proceso. Este enfoque garantiza un monitoreo constante y permite ajustes o mejoras en tiempo real, asegurando así la efectividad del programa de formación a lo largo del año.

- **Evaluación**

La evaluación del plan institucional de capacitación se realizará de la siguiente manera:

- **Indicadores de eficacia:** Desarrollo Organizacional, medirá el % de ejecución del presente Plan, a través del resultado del siguiente indicador así:

Los indicadores propuestos son:

Cumplimiento = Capacitaciones ejecutadas * 100

Capacitaciones programadas

Eficacia = Número de capacitaciones realizadas que alcanzan el nivel esperado

Numero de capacitaciones realizadas

Evaluación del Impacto de la Capacitación

Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos del área.

CRONOGRAMA

(ver archivo adjunto)

Proyectò: Bibiana Rendòn Yaneth Bibiana Rendón Hincapié