

Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

CAJA DE PREVISION SOCIAL MUNICIPAL DE BUCARAMANGA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION-PIC

VIGENCIA 2021

Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

GESTION DE TALENTO HUMANO

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN.....	3
MARCO NORMATIVO	4
ALCANCE	5
OBJETIVOS	5
METODOLOGIA	6
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION-PIC	6
DEFINICIONES	6
ESTRUCTURA DEL PIC.....	8
PROGRAMA DE CAPACITACIONES.....	8
DESARROLLO	9
BENEFICIARIOS	10
FASES Y PRIORIDADES	10
METODOLOGÍA	10
CRONOGRAMA.....	11

Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

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 Subdirección Administrativa de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga-CPSM-Gestión del Talento Humano se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de las actividades de capacitación que contiene el PIC 2021, en el que se priorizan las necesidades de la CPSM.

Este plan se diseñó teniendo en cuenta los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, expedido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, y a nivel institucional, tomando como base la Encuesta de Percepción de Planes 2019, y las necesidades de los equipos de trabajo y los gerentes públicos.

De conformidad con el Decreto 1567 de 1998-Artículo 02, "Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios"

En concordancia con la normatividad vigente, el PIC 2021 de la CPSM incluye los programas de inducción y reinducción y se articula con el Plan de Bienestar en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano.

Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

MARCO NORMATIVO

Dentro de la normatividad legal aplicable vigente y que está asociada al plan estratégico de Talento Humano se encuentra:

- Constitución Política de 1991, Artículo 5 *“De los derechos sociales, económicos y culturales”*
- Decreto 1567 de 1998, *“Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*.
- 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”*.
- 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 el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”. Título 9. Capacitación.*
- Circular Externa No. 100-010-2014 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. *Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.*
- Resolución 390 de 2017, *“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”*.
- Decreto 894 de 2017, *“Por el cual se dictan normas en materia de empleo público 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”*.
- Ley 1960 de 2019 *“por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”*
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Departamento Administrativo de la Función Pública – ESAP. Diciembre 2017

Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

- *MIPG Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Dimensión de Talento Humano.*

ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación-PIC permite fortalecer las competencias y conocimientos de los funcionarios de la Caja de Previsión Social Municipal de Bucaramanga.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Fortalecer el recurso humano de la CPSM mediante procesos continuos de capacitación, desarrollados bajo la modalidad de educación no formal, con el fin de potenciar las competencias en los servidores públicos para desempeñar de forma eficiente y eficaz sus funciones y propósitos misionales en la entidad, integrando los niveles de ética personal y profesional, responsabilidad social promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios, así como la humanización del servicio público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos y la capacidad técnica de las áreas que aportan a los procesos de gestión, procurando el mejoramiento continuo institucional.

Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

- Fortalecer la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos para aportar conocimientos que generen valor, habilidades y actitudes que conlleven a un mejor desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.
- Continuar con actividades que propicien el cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la CPSM en el período 2021.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la vocación del servicio y la cultura organizacional.

METODOLOGIA

El desarrollo de la capacitación puede entenderse como un ciclo que inicia en el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la implementación y ejecución de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION-PIC

La CPSM 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 y 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.

DEFINICIONES

Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

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).

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, 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).

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.

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 Administrativa de la Función Pública).

Educación no formal: no denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano (según la Ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultura, 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).

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).

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 Administrativa de la Función Pública).

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

Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

Dimensión del ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultar 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 Administrativa de la Función Pública).

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.

Plan Individual de Aprendizaje: Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir de un plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo. Se desarrolla a través de los planes de mejoramiento individual.

Reinducción: Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la Institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales dentro del marco legal.

ESTRUCTURA DEL PIC

Programa de Inducción y Re inducción Institucional.

Entregar a todos los funcionarios el Manual de Inducción y Re inducción que tiene como finalidad darles a conocer el entorno laboral en donde se desarrollan sus funciones y actividades, ya que los servidores públicos de nuestra entidad son prioridad de atención, constituyen el capital social y representan la parte fundamental en la tarea de construir el desarrollo armónico humano que permiten el crecimiento de la Entidad y por ende la CPSM.

PROGRAMA DE CAPACITACIONES

Ofrecer capacitaciones a los funcionarios de la CPSM en temas como:

- Relaciones Interpersonales

Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

- Liderazgo y Empoderamiento
- Participación Ciudadana y Derechos Humanos
- Prácticas de Buen Gobierno
- Eficiencia Administrativa
- Gestión de Talento Humano.
- Gestión organizacional
- Taller de sensibilización, autoestima y motivación

DESARROLLO

El PIC 2021 se desarrollarán principalmente con los profesionales contratados desde de la administración municipal personas idóneas en el manejo y conocimiento de las distintas temáticas de formación. Se aprovechará el recurso tecnológico disponible como la capacitación virtual.

Para su formulación y aprobación se desarrollan las siguientes fases:

- Verificación de las líneas programáticas según la planeación estratégica de la entidad y las políticas del Plan de Formación y Capacitación, Plan de Acción y las demás impartidas en temas de capacitación por parte del Gobierno Nacional y la Dirección de Empleo Público para enmarcar los proyectos de aprendizaje en equipo – PAE.
- Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para el año 2019. Es importante anotar que la priorización se realiza con las necesidades de capacitación primarias y que tengan mayor cobertura, es decir, preferiblemente transversales.
- Oferta de la red institucional según los cronogramas establecidos y difundidos para el 2019.
- Red Institucional de Capacitación.

El PIC para la vigencia 2021, cuenta con la Red Institucional, con la que se desarrollan conjuntamente capacitaciones en temas específicos atendiendo las necesidades de capacitación. La Red Institucional contribuye al fortalecimiento de las habilidades y competencias de los servidores, de acuerdo a su especialidad.

Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

- Escuela de Alto Gobierno
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA-
- Departamento Nacional de Planeación – DNP-
- Archivo General de la Nación – AGN -.
- Personas naturales idónea

BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del Presente Plan de Formación y de Capacitación son todos los funcionarios de la planta de la CPSM compuesta por 8 funcionarios, en estado de: provisionalidad, funciones de libre nombramiento y remoción y de periodo.

FASES Y PRIORIDADES

El plan de formación y de capacitación se ha de implementar en dos fases, la primera fase será la fase de ejecución y la segunda fase será la fase de seguimiento y control, esta última fase se desarrollará a finales del año e intenta determinar los resultados, efectos e impactos de acuerdo con las capacitaciones realizadas y verificar la cobertura de la capacitación, su calidad, los niveles de aprendizaje alcanzados y su aplicación en el desempeño.

METODOLOGÍA

El plan de capacitación se realizó con base en las encuestas aplicadas a los funcionarios para la elaboración del plan de bienestar de la entidad vigencia 2021, donde los funcionarios manifestaron en que temas les gustaría capacitarse.

Una vez tabulada la información recopilada a través de las encuestas, se identificó las áreas temáticas y actividades de mayor interés por parte de los funcionarios, la cual fue presentada y puesta a consideración de la Subdirección Administrativa.

Para el diseño del Plan de Formación y Capacitación se tuvo en cuenta la documentación facilitada por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- y por la Escuela Superior de Administración

Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

Al tener a la mano la estructura de presentación del Plan de Formación y Capacitación y la identificación de las capacitaciones de mayor interés en las cuales estaban interesados los funcionarios se optó por determinar cuáles eran las entidades oferentes de dichas capacitaciones.

CRONOGRAMA

PRIMER SEMESTRE 2021		
N	ACTIVIDAD	OBJETO DE LA ACTIVIDAD
1	Sesión de Rumba-terapia - Prevención riesgo cardiovascular	Promover un buen estado físico y la salud en general
2	Taller de Comunicación Asertiva	Fomentar la comunicación entre los interlocutores, fomentando el respeto por uno mismo y por los demás.
3	Celebrar el día de la Mujer (8 marzo)	Promover el empoderamiento de la mujer, el cierre de brechas y la generación de espacios de mayor igualdad.
4	Celebrar el día del hombre (19 marzo)	Promover los modelos masculinos positivos, celebrando las contribuciones positivas de los hombres a la sociedad.
5	Sesión de relajación Yoga	Disminuir los niveles de ansiedad, tensión y estrés. Así mismo, proveer herramientas terapéuticas para el control del dolor y ejercicio de respiración que faciliten la concentración y el rendimiento laboral.
6	Taller de manualidades	Desarrollar habilidades en propuestas de manualidades, con el fin de elaborar proyectos decorativos o utilitarios que motive a los funcionarios, y mejore las relaciones interpersonales.
7	Celebrar el día de la secretaria (26 de abril)	Reconocer el trabajo, dedicación y apoyo constante de nuestras secretarías(os)
8	Día de la Madre (9 de mayo)	Reconocer el valor de las madres en su día.
9	Taller de crecimiento personal	Identificar herramientas que le permitan el establecimiento y mantenimiento de mejores relaciones humanas y mejorar la calidad de vida.
10	Celebración del día del Servidor Público (27 junio)	Exaltar la labor del servidor Público
11	Clases de cocina-Alimentación saludable	Promover la alimentación saludable y el autocuidado

Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

12	Brindar información legal para iniciar el proceso por medio de COLPENSIONES o FONDOS PRIVADOS DE PENSION.	Dar herramientas que permitan la transición de los servidores que se encuentran próximos a su retiro laboral, atendiendo lo dispuesto en el Decreto 1567 de 1998.
13	Día Nacional de la familia (Ley 1857 de 2017)	Otorgar día de descanso remunerado cada semestre.
14	Reconocimiento cumpleaños por cumpleaños	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos de la CAJA que cumplieron en el mes, por medio de un mensaje y un compartir, que demuestre a nuestros servidores lo importante que son para la entidad y sea un motivador presente dentro de la medición de clima laboral. Además de otorgar un día de descanso remunerado en la misma vigencia de cumpleaños como incentivo.

SEGUNDO SEMESTRE 2021		
N	ACTIVIDAD	OBJETO DE LA ACTIVIDAD
1	Taller de crecimiento personal	Identificar herramientas que le permitan el establecimiento y mantenimiento de mejores relaciones humanas y mejorar la calidad de vida.
3	Sesión de Rumba-terapia - Prevención riesgo cardiovascular	Promover un buen estado físico y la salud en general
4	Día del amor y amistad (18 de septiembre)	Reconocer y resaltar la importancia del amor y la amistad entre compañeros, para fortalecimiento de los lazos del compañerismo y del trabajo en equipo.
5	Empoderamiento ecológico	Organizar y desarrollar actividades ecológicas que permitan contribuir a mejorar la calidad de vida del colaborador y sus familias desde el trabajo en casa
6	Sesión de relajación Yoga	Disminuir los niveles de ansiedad, tensión y estrés. Así mismo, proveer herramientas terapéuticas para el control del dolor y ejercicio de respiración que faciliten la concentración y el rendimiento laboral.
7	Celebración Halloween (29 octubre)	Promover un rato de esparcimiento entre el equipo de trabajo
8	Taller de crecimiento personal	Identificar herramientas que le permitan el establecimiento y mantenimiento de mejores relaciones humanas y mejorar la calidad de vida.
	Clases de cocina-Alimentación	

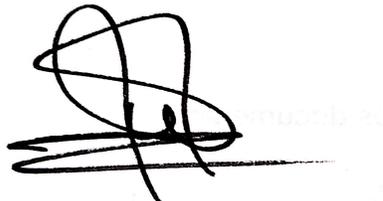
Innovamos para mejorar

PLAN INSTITUCIONAL DE

CAPACITACION-PIC

		mejora.
11	Novenas navideñas por dependencias	Promover un rato de esparcimiento entre el equipo de trabajo
12	Taller de manualidades	Desarrollar habilidades en propuestas de manualidades, con el fin de elaborar proyectos decorativos o utilitarios que motive a los funcionarios, y mejore las relaciones interpersonales.
13	Actividad cierre de año	Generar un espacio de integración, reflexión y buenos deseos para el nuevo año.
14	Día Nacional de la familia (Ley 1857 de 2017)	Otorgar día de descanso remunerado cada semestre.
15	Reconocimiento cumpleaños por	Felicitar en su cumpleaños a los servidores públicos de la CAJA que cumplieron en el mes, por medio de un mensaje y un compartir, que demuestre a nuestros servidores lo importante que son para la entidad y sea un motivador presente dentro de la medición de clima laboral. Además de otorgar un día de descanso remunerado en la misma vigencia de cumpleaños como incentivo.
16	Informe gestión del Plan de Bienestar	Informar el desarrollo y avance del programa de Bienestar.

A los treinta días del mes de diciembre de 2020.



MARIA DE LOS ANGELES ALQUICHIRE FUENTES

Subdirectora Administrativa (d)

Res No. 092 de 17 de abril de 2020