

 Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CODIGO
		311-19-20-06
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 1 de 6

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. OBJETIVO.....	3
2.1. Objetivo específico	3
3. ALCANCE	3
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	4
6. MARCO NORMATIVO	5
7. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES AÑO 2024.....	6
8. VIGENCIA	6
9. CONTROL DE CAMBIOS	6
9. ANEXO.....	6

 Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CODIGO
		311-19-20-06
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 2 de 6

1. INTRODUCCIÓN

Como entidad Pública, El Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira, busca fomentar el desarrollo del equipo Humano que hace parte de la entidad, desarrollando una cultura organizacional sólida que promueva la participación ciudadana. Por esta razón IMDESEPAL, aporta al desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2022, IMDESEPAL necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC). Por lo anterior, el PIC ha sido construido a partir de las necesidades identificadas en el Formato de Detección necesidades de capacitación.

Este documento se basa los planes estratégicos publicados del DAFP*

 Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CODIGO
		311-19-20-06
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 3 de 6

2. OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

2.1. Objetivo específico

Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones. De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con el Formato para la Detección de Necesidades de capacitación.

3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada funcionario y finaliza con la evaluación del impacto.

“sí tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”

 Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CODIGO
		311-19-20-06
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 4 de 6

4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **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 este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998 - Art. • **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

 Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CODIGO
		311-19-20-06
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 5 de 6

6. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, 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 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (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.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública9
- 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.

 Instituto Municipal para el Desarrollo Social y Económico de Palmira	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES	CODIGO
		311-19-20-06
		VERSION
		01
		PAGINA
		Página 6 de 6

7. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES AÑO 2024

		Hs. trabajadores asistidos a capacitación en el periodo															
CAPACITACIONES	RESPONSABLE	AÑO VIGENCIA 2024												Tiempo de Capacitación	Presupuesto Anual	Presupuesto Programado	OBSERVACIONES
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC				
		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P				
Insular programa de capacitación	Responsable: R. RDT													1 Hora			
ases del SG-SST 58 Horas	Responsable: R. RDT		1	1										80 Horas			
desarrollo de habilidades (Habilidades) para el SG-SST y condiciones de vida para el trabajo	Responsable: R. RDT		1	1										2 Horas			
organización (responsabilidades, roles, funciones, normas y procedimientos)	Responsable: R. RDT													2 Horas			
ases del comité de convivencia	Responsable: R. RDT		1	1										2 Horas			
ases y responsabilidades del área	Responsable: R. RDT													2 Horas			
ases Laboral - Manejo de documentos laborales	Responsable: R. RDT													4 Horas			
ases de habilidades para el CCL - responsabilidad y manejo de documentos	Responsable: R. RDT							1	1					2 Horas			
ases de habilidades	Responsable: R. RDT							1	1					2 Horas			
ases y ambiente laboral	Responsable: R. RDT		1	1										2 Horas			100% - 2024: 2000 - 4000 p.m.
ases en Higiene Personal, normas laborales - Ergonomía	Responsable: R. RDT							1	1					2 Horas			
ases laborales - Roles y Condiciones laborales - Primeros Auxilios Básicos - Manejo de documentos laborales	Responsable: R. RDT													4 Horas			
ases de habilidades, habilidades y competencias laborales - Habilidades de Trabajo	Responsable: R. RDT													2 Horas			
ases laborales - Habilidades laborales - Habilidades de Trabajo	Responsable: R. RDT											1	1	2 Horas			
X 100%																	
Capacitaciones programadas		8	4	8	8	1	2	8	8	8	8	1	8	Observación del Indicador: En el primer trimestre se cumplió con el 100% de las capacitaciones programadas. Sin embargo el 100% de cumplimiento en el 100% del personal programado, solo debido a la implementación de las			
Capacitaciones Ejecutadas		8	4	8	8	1	2	8	8	8	1	8	8				
Capacitaciones programadas		8	4	8	8	1	2	8	8	8	1	8	8				

8. VIGENCIA

Tiene vigencia permanente y será revisada como mínimo en junio y diciembre con el fin de realizar actualizaciones o mejoras que se consideren pertinentes si aplica.
Se aprueba y adopta por medio del comité de gestión y desempeño

9. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	ÍTEM MODIFICADO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
1	25/01/2024		Creación del documento

9. ANEXO

Formato de Detección necesidades de Capacitación