



EMPRESA MUNICIPAL DE RENOVACIÓN URBANA EMRU EIC

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2020

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN MIPG

SANTIAGO DE CALI, ENERO DE 2020



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. MARCO NORMATIVO	4
Decreto Ley 1567 de Agosto 5 de 1998, artículo 4	4
Ley 909 de Septiembre 23 de 2004.....	4
Decreto 1083 de 2015.....	4
Decreto 2539 de 2005.....	5
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC-.....	5
Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos	5
2. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA EMRU EIC.	5
2.1. Objetivos Específicos.....	5
3. DEFINICIONES	6
3.1. Competencia	6
3.2. Capacitación	6
3.3. Formación.....	6
3.4. Educación para el trabajo y Desarrollo Humano.....	6
3.5. Educación Informal.....	6
3.6. Educación Formal	6
3.7. Dimensión del Hacer	6
3.8. Dimensión del Saber	7
3.9. Dimensión del Ser	7
4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	7
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (Política de Formación)	8
5.1. Conceptuales.....	8
5.2. Pedagógicos.....	8
6. LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2020.	9
7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN EMRU EIC.	9
7.1. Inducción.....	9
7.2. Reinducción.....	10



7.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC –	11
7.4 Red Institucional de Capacitación	11
8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	11
9. EJECUCIÓN	12
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	12
10.1. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC.....	12
10.2. Evaluación del Impacto de la Capacitación	12
ANEXO 1. PROGRAMA DE CAPACITACIONES 2020	13



INTRODUCCIÓN

La Empresa Municipal de Renovación Urbana tiene como propósito contar con servidores públicos y contratistas cualificados para ello, se debe realizar un fortalecimiento continuo de sus conocimientos, competencias y habilidades a partir de las capacitaciones, por tal motivo es necesario planear, implementar, y realizar seguimiento a un Plan Institucional de capacitaciones (PIC), como lo manifiesta el artículo 36 de la ley 443 de 1998, de la Presidencia de la República y el Decreto nacional 1083 de 2015.

La EMRU, realizó la construcción del Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) 2020, a partir de los insumos que se tenían de los planes institucionales de capacitaciones de los años anteriores y con base en los lineamientos conceptuales y guía del Departamento Administrativo de la Función Pública. El PIC tiene como objeto fortalecer al funcionario y contratista en estar capacitado para dar respuesta y resultados a los lineamientos, metas y propósitos de la EMRU.

Los diferentes temas presentes en el Plan Institucional de Capacitaciones PIC, para el año 2020, son resultado de un trabajo en conjunto de los integrantes del equipo de MIPG y líderes de los procesos que determinaron y priorizaron en la necesidad de aprendizaje y fortalecimiento a partir de los avances y resultados que de manera individual y en conjunto desarrollados por los servidores y contratistas de la EMRU.

Finalmente, en el Plan Institucional de Capacitación 2020 de la Empresa Municipal de Renovación Urbana EMRU, tiene previsto realizar jornadas de inducción y reinducción de conformidad con los cambios que se han presentado en la entidad, y capacitaciones gestionadas con la red institucional disponible.

1. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de Agosto 5 de 1998, artículo 4. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de Septiembre 23 de 2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículos 15 y 36, que hacen mención a las capacitaciones

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Artículos 2.2.9.1, 2.2.9.3, 2.2.9.4, 2.2.9.5 y 2.2.9.6, donde se hace mención al plan de capacitaciones.



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.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.- establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación.

Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

2. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA EMRU EIC.

Contribuir al mejoramiento institucional y desarrollo integral de empleados y contratistas, a través del fortalecimiento de las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación de empleados, en el marco del Plan Institucional de capacitación 2020.

2.1. Objetivos Específicos

- ✓ Establecer la estrategia y temática de capacitación del Plan Institucional de capacitación (PIC) 2020
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional y de desempeño de los servidores públicos y contratistas, fortaleciendo las competencias de los empleados y contratistas desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional por medio de las competencias individuales en cada uno de los servidores y contratistas
- ✓ Integrar a los empleados y contratistas que se vinculen a la EMRU EIC, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, estimulando el sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción.
- ✓ Reorientar por medio del plan de capacitaciones y re-inducción a empleados y contratista en los cambios producidos por la EMRU, de manera que los procesos y actividades se alineen a los propósitos de la entidad



3. DEFINICIONES

3.1. 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- 2008 - DAFP).

3.2. 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.4).

3.3. Formación

La 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.

3.4. 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 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).

3.5. Educación Informal

La educación informal es el 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).

3.6. Educación Formal

Es educación formal la 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 1567 de 1998 Ar.4).

3.7. Dimensión del Hacer

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.



3.8. Dimensión del Saber

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

3.9. Dimensión del Ser

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la Empresa Municipal de Renovación Urbana EMRU, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

- ✓ **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 que le apliquen.
- ✓ **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 activa de los empleados.
- ✓ **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- ✓ **Integración a la carrera administrativa o competencia:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.



- ✓ **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 de la EMRU EIC.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (Política de Formación)

5.1. Conceptuales

- ✓ **La Profesionalización del Empleo Público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- ✓ **Desarrollo de Competencias laborales:** Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- ✓ **Enfoque de la formación basada en Competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

5.2. Pedagógicos

- ✓ **La Educación Basada en Problemas:** Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos la persona desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico 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.



6. LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2020.

Para el año 2020 se establecieron las siguientes líneas programáticas, acorde a las consideraciones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- ✓ Gestión estratégica: Fomenta la cultura organizacional, el cambio y la mejora continua.
- ✓ Gestión de planeación: Promover la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, la generación de indicadores y la medición.
- ✓ Gestión de comunicaciones y servicio al ciudadano: Conocimiento del ciudadano, recepción, y flujo de información, canales de comunicación y diálogo permanente, manejo y uso de las herramientas tecnológicas.
- ✓ Gestión del riesgo: Promover la cultura que mitigue o prevenga situaciones de riesgo institucional, de corrupción o de seguridad y salud en el trabajo.

7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN EMRU EIC.

La Empresa Municipal de Renovación Urbana EMRU a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento de las actividades de formación y capacitación para los servidores y contratistas, con el fin de generar conocimientos, desarrollar y fortalecer competencias, para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

Por consiguiente, el PIC 2020 se desarrolla en los siguientes subprogramas:

7.1. Inducción

El programa de inducción de la Empresa Municipal de Renovación Urbana EMRU, tiene por objeto iniciar al funcionario o contratista en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

Por ello, la Gerencia de la EMRU, a través del área administrativa, lleva a cabo un programa de inducción resumida que se impartirá cada vez que un funcionario o



contratista sea vinculado a, o contratado por la entidad, y tendrá por objetivo dar la bienvenida al funcionario, contextualizarlo en la cultura organizacional, principios, valores, misión, visión, sistemas implementados en la EMRU EIC y dependencias. Adicionalmente, se realizará una inducción en dos períodos del año, integrando a los servidores y contratista con el fin de fortalecer la cultura organizacional, promover el conocimiento de la entidad y los diferentes proyectos y programas que se hacen a partir de la renovación urbana en la ciudad de Cali, las consideraciones y avances el MIPG, actualización en temas normativos y de ley, acceso, manejo y flujo de información, manejo de documentación y archivo, la comunicación en doble vía, y la atención y el diálogo permanente con el ciudadano.

Igualmente, se realizará un acompañamiento y orientación en las actividades en cada lugar de trabajo con el fin de seguir fortaleciendo y motivando al servidor o contratista de mejorar cada día más. Además, se fijará un seguimiento posterior a las 3 semanas de ingreso para denotar los avances.

7.2. Reinducción

El programa de Reinducción de la Empresa Municipal de Renovación Urbana EMRU EIC está dirigido a reorientar la integración del empleado o contratista, a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados y contratistas, por lo menos cada dos años, o en el momento que se presente el cambio, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad.

El programa de Reinducción en la EMRU EIC se desarrollará a través de los cronogramas que se establezcan, de conformidad con la actualización que se realice en la entidad.

Así las cosas, los temas relacionados para realizar la reinducción, son, como mínimo los siguientes:

- ✓ Cambios en los Modelos de Gestión.
- ✓ Actualización Normativa.
- ✓ Restructuraciones en la entidad.
- ✓ Capacitación en los Sistemas de Información nuevos
- ✓ Actualizaciones de procesos de Gestión Documental.



7.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC –

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2020 se formuló con base en la normatividad vigente y los lineamientos establecidos por el DAFP, priorizando la necesidad de la entidad.

Para su formulación se desarrollaron las siguientes fases, así:

- ✓ Verificación de las líneas programáticas según la planeación estratégica de la EMRU EIC y las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional para enmarcar los proyectos de aprendizaje en equipo.
 - ✓ Análisis de las necesidades de capacitación según los perfiles y competencias de los servidores y contratistas de la entidad.
 - ✓ Consolidar la información, para estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2020.
 - ✓ Presentación de la información consolidada a la Gerencia de la entidad.
 - ✓ Aprobación del Plan Institucional de Capacitación - PIC por parte del Gerente.
 - ✓ Ejecución del PIC 2020.
 - ✓ Evaluación y seguimiento del PIC 2020.
- (Anexo 1 - Programa de Capacitación 2020).

7.4 Red Institucional de Capacitación

En el Plan Institucional de Capacitación 2020 de la EMRU se desarrollan capacitaciones apoyado en entidades pertenecientes a la Red Institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- ✓ Alcaldía Municipal de Santiago de Cali.
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- ✓ Administradora de Riesgos Laborales (ARL Seguros Bolívar)
- ✓ Otras entidades y organizaciones.
- ✓ Expertos en la temática.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación de la EMRU se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

1. Líneas programáticas de capacitación propuestas por el gobierno nacional.
2. Análisis de las Necesidades de capacitación.
3. Consolidación de los planes de mejoramiento.



Analizada la información se determinaron los temas transversales a la Entidad y la cobertura de la capacitación en las diferentes áreas.

9. EJECUCIÓN

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las acciones incluidas en el programa de capacitaciones, los cronogramas de capacitación de la red institucional y el programas de inducción y Reinducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo.

Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2020 a los servidores y contratistas, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

También se incluirán las actividades de capacitación que sean ofertadas por o gestionadas con otras entidades, y que apunten al cumplimiento de las líneas programáticas definidas, o normatividad aplicable a la entidad.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación por medio de las evidencias de las capacitaciones realizadas, formatos establecidos por el MECI de la Entidad.

Al final del periodo de vigencia del PIC cada área deberá realizar un análisis de la siguiente información:

10.1. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- ✓ Implementación del PIC.
(Cantidad de capacitaciones ejecutadas / cantidad de capacitaciones programadas)

10.2. Evaluación del Impacto de la Capacitación

Los responsables de la dirección y supervisión de los procesos y proyectos con el acompañamiento del Jefe Asesor de la Oficina de Planeación y el Jefe Asesor de la Oficina de Control Interno se establece la evaluación del Impacto de la Capacitación el cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el



ser, como consecuencia de la asistencia de los funcionarios y personas a las diversas actividades de capacitación o formación. Anualmente se presentará los reportes respectivos.

- ✓ Aprendizaje adquirido. / Productos resultados.
(Cantidad de estrategia desarrolladas / cantidad de estrategia programadas)

ANEXO 1. PROGRAMA DE CAPACITACIONES 2020

PERIODO: 2020		Nota: Estas capacitaciones están sujetas a los cambios que se den; sea por tiempo, tipo de capacitación o situación ajena al plan de capacitaciones																
ESTRATEGIA	TEMA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	Ene	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dic	EVALUACIÓN CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES		
1	PLANEACIÓN	PAAC 2020		X						X								
2	PLANEACIÓN	MAPAS DE RIESGOS DE CORRUPCIÓN Y MAPA DE RIESGOS INSTITUCIONAL			X					X								
3	ESTRÁTEGICA / PLANEACIÓN	PLANEACIÓN ESTRÁTEGICA - MAPA DE RPOCESOS - PROYECTOS				X												
4	ESTRÁTEGICA / PLANEACIÓN	INDUCCIÓN Y RE INDUCCIÓN			X				X									
5	ESTRÁTEGICA / PLANEACIÓN	FUNCIONES DEL SERVIDOR PÚBLICO				X												
6	PLANEACIÓN	PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y GESTIÓN SOCIAL				X						X						
7	ESTRÁTEGICA / PLANEACIÓN	PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y PLAN DE INCENTIVOS ANUALES					X											
8	ESTRÁTEGICA / PLANEACIÓN/ JURÍDICO	ETAPAS DE LA CONTRATACIÓN		X							X							
9	ESTRÁTEGICA / PLANEACIÓN	AMBIENTE LABORAL						X										
10	ESTRÁTEGICA / PLANEACIÓN / JURÍDICA	CÓDIGO DE ÉTICA Y POLÍTICAS DE LA ENTIDAD				X						X						

PERIODO: 2020		Nota: Estas capacitaciones están sujetas a los cambios que se den; sea por tiempo, tipo de capacitación o situación ajena al plan de capacitaciones															EVALUACIÓN CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES
ESTRATEGIA	TEMA	OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN	Ene	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dic	EVALUACIÓN CAPACITACIÓN	OBSERVACIONES		
11	ESTRATÉGICA / PLANEACIÓN	CONOCIENDO LA ENTIDAD				X												
12	COMUNICACIONES / PLANEACIÓN / CONTROL INTERNO	COMUNICACIÓN INTERNA Y EXTERNA					X					X						
13	PLANEACIÓN / CONTROL INTERNO	INDICADORES DE GESTIÓN E INFORMES DE GESTIÓN					X					X						
14	PLANEACIÓN / CONTROL INTERNO	MIPG					X											
15	PLANEACIÓN / CONTROL INTERNO	MIPG - FURAG - AUTODIAGNÓSTICOS					X											
16	PLANEACIÓN / CONTROL INTERNO	MIPG - LÍNEAS DE DEFENSA					X											
17	PLANEACIÓN / CONTROL INTERNO / JURÍDICO	SECOP I - SIGEP - ESTAMPILLAS						X										
18	PLANEACIÓN	MANEJO DE RESIDUOS							X				X					
19	ADMINISTRACIÓN / PLANEACIÓN / CONTROL INTERNO	GESTIÓN DOCUMENTAL Y MANEJO DE LA INFORMACIÓN								X								
20	PLANEACIÓN / CONTROL INTERNO	SG-SST								X								

