



## **EMPRESA MUNICIPAL DE RENOVACIÓN URBANA EMRU EIC**

### **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018**

**EQUIPO MECI**

**SANTIAGO DE CALI, ENERO DE 2018**



## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>1. MARCO NORMATIVO</b> .....	5
Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998.....	5
Ley 909 de Septiembre 23/2004. ....	5
<i>Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades</i> .....	5
<i>Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.</i> ....	5
Decreto 1083 de 2015.....	5
<i>Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación</i> .....	5
<i>Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.</i> ....	6
<i>Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos.</i> ....	6
<i>Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.</i> ....	6
<i>Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias</i> .....	6
Decreto 2539 de 2005.....	7
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC-.....	7
Bases Plan Nacional de Desarrollo .....	7
Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos .....	7
<b>2. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA EMRU EIC.</b> .....	8
2.1. Objetivos Específicos.....	8
<b>3. DEFINICIONES</b> .....	9
3.1. Competencia .....	9
3.2. Capacitación .....	9
3.3. Formación.....	9
3.4. Educación para el trabajo y Desarrollo Humano.....	9
3.5. Educación Informal.....	9
3.6. Educación Formal .....	9
3.7. Dimensión del Hacer .....	9
3.8. Dimensión del Saber .....	10
3.9. Dimensión del Ser .....	10



3.10. Plan de Aprendizaje del Equipo.....	10
3.11. Plan Individual de Aprendizaje.....	10
<b>4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN .....</b>	<b>11</b>
<b>5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS (Política de Formación).....</b>	<b>12</b>
5.1. Conceptuales.....	12
5.2. Pedagógicos.....	12
<b>6. LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO 2018. ....</b>	<b>13</b>
<b>7. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN EMRU EIC.....</b>	<b>14</b>
7.1. Inducción.....	14
7.2. Reinducción.....	15
7.3. Plan Institucional de Capacitación – PIC – .....	16
7.4 Red Institucional de Capacitación .....	16
<b>8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>9. EJECUCIÓN .....</b>	<b>17</b>
<b>10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....</b>	<b>17</b>
10.1. Indicadores para Evaluar la Gestión del PIC.....	18
10.2. Evaluación del Impacto de la Capacitación .....	18
<b>ANEXO 1. PROGRAMA DE CAPACITACIONES 2018.....</b>	<b>19</b>



## INTRODUCCIÓN

De conformidad con el artículo 2.2.9.1 del Decreto nacional 1083 de 2015 y al artículo 36 de la Ley 443 de 1998, las entidades públicas deben planear, ejecutar y hacer seguimiento a un Plan Institucional de Capacitación –PIC, motivo por el cual, la Empresa Municipal de Renovación Urbana EMRU, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de sus servidores y contratistas por medio de las capacitaciones y programas que contiene el PIC 2018; priorizando las necesidades más indispensables para la entidad.

Es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación 2018 de la Empresa Municipal de Renovación Urbana EMRU se desarrolló atendiendo los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública. De igual forma, se tomó como base la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC emitida por el DAFP y el PIC 2017 de la EMRU. La consolidación del Plan se encaminó hacia el cumplimiento de las metas y objetivos institucionales, hacia lo cual también se enmarcaron las líneas programáticas establecidas por las directivas de la entidad.

Para la priorización de las necesidades de capacitación del año 2018, se desarrolló un proceso Diagnóstico de necesidades de aprendizaje elaborada en conjunto entre el área administrativa, el área de control interno y el Equipo MECI, así mismo se tuvo en cuenta la Evaluación del desempeño laboral 2017 y los resultados de la gestión por áreas del 2017.

Finalmente, en el Plan Institucional de Capacitación 2018 de la Empresa Municipal de Renovación Urbana EMRU se 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 5/1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

*Artículo 4 - “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación 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 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”.*

Ley 909 de Septiembre 23/2004. Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

*Artículo 15 - “Las Unidades de Personal de las entidades.*

*...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación...”*

*Artículo 36 - “Objetivos de la Capacitación.*

*1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.*

*2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño...”*

**Decreto 1083 de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

*Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.*

*Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.*



*Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.*

*Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.*

*(Decreto 1227 de 2005, art 65)”*

*Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen.*

*La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.*

*(Decreto 1227 de 2005, arto 67)”*

*Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.*

*La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.*

*Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red, cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades.*

*(Decreto 1227 de 2005, arlo 68)”*

*Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública,*

*(Decreto 4665 de 2007, arlo 1)”*

*Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias.*



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. PIC se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2014-2018.

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 fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación de los empleados y contratistas a través del Plan Institucional de Capacitación 2018, promoviendo el desarrollo integral de quienes trabajan o prestan sus servicios a la entidad.

### 2.1. Objetivos Específicos

- ✓ Establecer las orientaciones conceptuales, temáticas y estratégicas de capacitación para la planeación del PIC (Plan Institucional De Capacitación) 2018.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, 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.
- ✓ Integrar a los empleados y contratistas que se vinculen a la EMRU EIC, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción.
- ✓ Reorientar a los empleados y contratistas en los cambios producidos en la EMRU EIC, en el área donde labora o presta sus servicios, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta por medio del programa de Reinducción.
- ✓ Contribuir al mejoramiento en el desempeño de los servidores públicos y contratistas de la EMRU EIC, a través de las capacitaciones realizadas.



### 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.

### 3.10. 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. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

### 3.11. Plan Individual de Aprendizaje

Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona



#### 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 2018.

Para el año 2018 se establecieron las siguientes líneas programáticas, acorde al Acta No.001 del 29 de enero de 2018 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

- ✓ Gestión del Control: Modelo Estándar de Control Interno, acciones de la actualización del modelo.
- ✓ Gestión de la Información: Metodologías, Sistemas de información, herramientas que tecnifiquen, modernicen y agilicen la gestión datos, estadísticas, ciudadanía digital.
- ✓ Gestión del cambio: cultura organizacional y su medición.
- ✓ Enfoque sistemático: Indicadores, mediciones, administración riesgos.
- ✓ Servicio al Ciudadano: Trato diferencial, aceptación, comunicación, situaciones difíciles, canales de comunicación.



## 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 2018 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 e 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, el área administrativa desarrollará una sesión de inducción semestral, en el primer y el tercer trimestre del año, integrando a los servidores y contratistas que hayan ingresado a la entidad, y los temas a tratar, así:

- ✓ La Oficina Asesora de Planeación dará a conocer Qué es la EMRU EIC, Misión y Visión, Principios y Valores, Estructura-Organigrama, Objetivos Institucionales, así como el MECI donde se tocará temas como los procesos y procedimientos, Direccionamiento Estratégico y Reportes de Mejoramiento.
- ✓ El área administrativa da a conocer los programas de Bienestar, Plan de Capacitación, Nómina y pagos, Evaluación del desempeño, el código de ética y valores de la entidad.
- ✓ El área de Comunicaciones dará a conocer los temas del proceso, tales como cartelera Interna y Externa, página WEB, Redes sociales, entre otras, del proceso.
- ✓ El área de Gestión Documental dará a conocer el proceso de archivo.
- ✓ El área de Control interno, dará a conocer las políticas de atención a los usuarios, Reportes de Mejoramiento y Auditorías internas.



- ✓ La Oficina Jurídica participa a través de la divulgación de leyes y otras normas vigentes relacionadas con la vinculación o contratación de personas en el sector público.

Por otra parte, se comunica del ingreso, al líder del área en que se desempeñará la función o actividad, para que asigne un acompañamiento por un periodo de dos (2) semanas. Este deberá informar al área administrativa el nombre de quien realizará el acompañamiento.

Quien realice el acompañamiento en cada una de las áreas, se responsabiliza por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:

- ✓ Acompañar y asesorar a la persona vinculada en temas y actividades a desarrollar.
- ✓ Orientar al servidor en temas afines con la EMRU.
- ✓ Instruir sobre el MECI, objetivo, misión, visión, valores, principios, objetivos, entre otros.
- ✓ Dar a conocer la planeación de actividades del área.
- ✓ El proceso al cual pertenece el área en el MECI (Mapa de procesos, mapa de riesgos).
- ✓ Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado, si aplica.

Finalmente, el área administrativa, realizará seguimiento con respecto al acompañamiento que se realizó en el área una vez se causen las 3 semanas después del ingreso, así como, a las estrategias de inducción institucional.

## **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 2018 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 2018.
  - ✓ 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 2018.
  - ✓ Evaluación y seguimiento del PIC 2018.
- (Anexo 1 - Programa de Capacitación 2018).

### **7.4 Red Institucional de Capacitación**

En el Plan Institucional de Capacitación 2018 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:

- ✓ Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- ✓ Ministerio de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- ✓ Administradora de Riesgos Laborales (ARL Liberty)



## **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 2018 a los servidores y contratistas, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional asignado del área administrativa trabajará directamente con la persona enlace asignada por el área para la ejecución de la actividad y el seguimiento al mismo.

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**

Por medio del MECI 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 2018

