

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN INFOTEP 2024 -2027



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. POLÍTICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN.....	4
2. MARCO NORMATIVO	4
3. MARCO ESTRATÉGICO	5
4. OBJETIVOS.....	5
a. Objetivo General.....	5
b. Objetivos específicos.....	5
5. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN.....	6
6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES.....	6
7. TIPOS DE CAPACITACIÓN	7
8. OFERTA DE CAPACITACIÓN 2024 - 2027	8
9. CRONOGRAMA.....	8
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	9

INTRODUCCIÓN

El Plan Institución de Capacitación (PIC), del Instituto Nacional de Formación Técnica Profesional de San Andrés y Providencia Islas-INFOTEP, hace parte integral del Plan Estratégico de gestión del talento humano y está enmarcado en el Plan Estratégico Institucional y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado *“Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos”*.

El DAFP nos indica que el Plan Institucional de Capacitación consiste en el conjunto de lineamientos, estrategias y acciones orientadas a incrementar las competencias laborales de sus servidores a través de procesos de formación y capacitación que deben estar previamente programadas de acuerdo al diagnóstico de necesidades.

Considerando entonces lo anterior, el Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2024-2027 de INFOTEP, se establecen directrices para los programas de inducción, capacitación y re-inducción que hacen parte del PIC, durante los próximos tres (3) años, en donde se determinan unos objetivos, actividades por programas, responsables, cronograma, indicadores, metas y una inversión estimada, para viabilizar que los empleados de INFOTEP hayan complementado sus competencias laborales para una mejor prestación de servicios.

Considerando entonces lo anterior, este Plan de Capacitación busca fortalecer y potenciar las capacidades de los servidores públicos a fin de mejorar su desempeño, fortalecer su competitividad laboral, así como mejorar su calidad de vida y de igual manera cumplir con los objetivos del INFOTEP, y así dar cumplimiento a los requerimientos del Sistema Integrado de Gestión.

1. POLÍTICAS DEL SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

El INFOTEP del Departamento Archipiélago de San Andrés, Providencia y Santa Catalina, está comprometido con la formación integral del capital humano, a través de la oferta de los servicios de educación superior, extensión e investigación y bienestar universitario, y la implantación de una cultura de autocontrol y servicio al cliente y partes interesadas. La Alta Dirección y sus colaboradores están comprometidos con el diseño, implementación, mantenimiento y mejora continua del Sistema Integrado de Gestión.

El talento humano vinculado a la Institución, bajo cualquier modalidad de contratación, propende por la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el desempeño ambiental, y la seguridad y confiabilidad de la información; contribuyendo con un buen gobierno para el cumplimiento de los requisitos (de las normas técnicas, legales, organizacionales y del cliente) y una gestión pública transparente, eficiente, eficaz y efectividad.

2. MARCO NORMATIVO

Los Planes Institucionales de Capacitación (PIC) del Estado Colombiano tiene el siguiente marco normativo (DAFP, 2016):

Sistema de Gestión, creado en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, el cual integra los Sistemas de Desarrollo Administrativo y de Gestión de la Calidad, en un conjunto de entidades y organismos del Estado, políticas, normas, recursos e información; cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos, en el marco de la legalidad y la integridad (Decreto 1499 de 2017).

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece disposiciones generales del Plan Institucional de Capacitación sistema de estímulos para los empleados del Estado, *“el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales”*. En el artículo 19 establece que las organizaciones regidas por esto deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social.

Ley 734 de 2002, Por la cual se expide el Código Disciplinario Único. *“[...] Artículo 33. Derechos. Además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público: 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones [...]”*.

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, que en su Capítulo I del título VI establece que, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y

de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.

Decreto 4661 de 2007. Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005, Parágrafo 1°. *“Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”.* Parágrafo 2°. *“Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.*

Decreto Ley 1227 de 2005. Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades a través de programas de bienestar social.

Decreto 2539 de 2005, hace la adopción formal de las competencias comunes al servicio público y las comportamentales.

Ley 1064 de 2006, modifica la denominación de educación no formal por educación para el trabajo y el desarrollo humano.

Decreto 4665 de 2007, adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 1083 de 2015, Decreto único reglamentario del Sector de Función Pública.

3. MARCO ESTRATÉGICO

Para la formulación y construcción del Plan se tiene como base el documento de análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una intervención pertinente que atienda las necesidades y expectativas del sector y la entidad.

4. OBJETIVOS

a. Objetivo General

Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los servidores de INFOTEP, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, contribuyendo al mejoramiento en la presentación de los servicios de la Institución.

b. Objetivos específicos

- Implementar una inducción a servidores nuevos de INFOTEP, que le facilite iniciar en su integración a la cultura organizacional.
- Incrementar los conocimientos y habilidades de los funcionarios de INFOTEP para solucionar problemas de rendimiento laboral, mejorar las competencias y el desempeño laboral, en cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

- Realizar acciones para reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

5. LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN

En la línea de formación se contempla la promoción permanente de la educación formal de los servidores a través de la divulgación de convocatorias a diferentes programas ofertados dentro y fuera del país con financiación total o parcial de organismos externos y en algunos casos, la cofinanciación del INFOTEP o el Ministerio de Educación, según disponibilidad presupuestal.

En la línea de capacitación se incluyen todas las acciones planificadas y de corta duración orientadas a elevar el nivel de conocimiento y/o a profundizar habilidades de los servidores para su desarrollo integral. En esta línea se articulan el plan institucional de capacitación, el Plan de Bienestar Social y el Plan de Vacantes.

Tienen derecho a capacitación empleados de carrera administrativa y docentes, empleados de libre nombramiento y remoción, y empleados en periodo fijo. Los empleados provisionales tienen derecho a la inducción y a entrenamiento en puesto de trabajo (Parágrafo del artículo 73 del Decreto 1227 de 2005).

En INFOTEP cuando se utiliza el término de empleados se hace referencia a funcionarios y/o servidores públicos vinculados a la planta de cargos de la Institución, bien sean personal administrativo o docente.

6. IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES

En la línea de capacitación se atenderán durante la vigencia las necesidades de capacitación expresadas por los servidores en los siguientes campos:

1. **Normativa:** profundización en diferentes marcos legales que impactan el quehacer del INFOTEP y cuya aplicación favorece la cultura de la legalidad, la integridad, la transparencia y la ética de lo público.
2. **Alineación estratégica:** tendencias globales en educación, profundización en el Plan Nacional de Desarrollo y metas del Plan Estratégico Institucional, Plan de Desarrollo y planes de acción institucionales.
3. **Competencias socio-emocionales:** los análisis de las evaluaciones de desempeño permiten identificar que las principales oportunidades de mejora en términos de competencias se orientan hacia una gestión emocional más efectiva, es decir al trabajo en la comprensión y regulación de las emociones de manera que favorezcan el relacionamiento y estimulen los comportamientos creativos, adaptativos, autónomos, proactivos y las relaciones de servicio, necesarios para la transformación de la cultura organizacional.
4. **Conocimientos técnicos:** las necesidades del servicio y la implementación de nuevos estándares de calidad para la operación institucional requieren

servidores con dominio conceptual y práctico en materias específicas, para dar respuesta a situaciones puntuales, como, por ejemplo, auditores certificados en seguridad de la información para apoyar la implementación de ese componente en el sistema de gestión, proyectos de aprendizaje colaborativos, entre otros.

5. **Artes y oficios:** acciones que permitan aprendizajes que trascienden el ámbito laboral: cursos de pintura, talleres de cocina, clases de historia, por ejemplo, que se desarrollan en el marco del plan de bienestar.
6. **Perfeccionamiento de habilidades:** capacitaciones enfocadas en el saber hacer, aplicables en cualquier contexto: habilidades de planeación, finanzas personales, negociación, comunicación, manejo del tiempo.

7. TIPOS DE CAPACITACIÓN

En el Plan Institucional de Capacitación 2024 - 2027 se ofrecerán capacitaciones con conocimiento organizacional y con conocimiento externo, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Las capacitaciones se desarrollarán siguiendo los planes y programas establecidos por la institución, para contribuir al mejoramiento del quehacer de la planta de personal de la Institución.

Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia (Artículo 2.2.9.2 del Decreto 1083 del 2015).

La Ley 115 de 1994 determina que 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. La educación formal, también conocida como formación reglada, es el proceso de educación integral correlacionado que abarca desde la educación primaria hasta la educación secundaria y la educación superior, y que conlleva una intención deliberada y sistemática que se concretiza en un currículo oficial, aplicado con calendario y horario definidos.

La Ley 909 del 2004 determina que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.

Las entidades deberán proporcionar a cada funcionario, un mínimo de cuarenta (40) horas anuales de capacitación, sustentadas en los diagnósticos y planes de capacitación. Dicha capacitación podrá desarrollarse no solamente a través de seminarios o eventos proporcionados por centros especializados, sino también a través de procesos desescolarizados diseñados por las entidades incorporando las diversas tecnologías educativas o contando con fortalezas y capacidades de sus funcionarios o de otras entidades, siempre y cuando respondan a una estructura académica y a un proceso planeado y sustentado (DAFP, 2003).

Las capacitaciones deben desarrollarse para fortalecer las competencias laborales considerando que cada nivel jerárquico tiene necesidades de capacitación o

problemas de rendimiento laboral diferentes. A continuación, la oferta de Capacitación 2021 -2023 que es una continuidad Institucional en cuanto a las capacitaciones que deben hacerse con el fin de dar cumplimiento a la gestión y a las metas institucionales.

8. OFERTA DE CAPACITACIÓN 2024 - 2027

A continuación, se presenta el Programa de Capacitación 2024-2027 de INFOTEP por temáticas las cuales son:

TEMATICAS	OBJETIVO
HABILIDADES BLANDAS	Estos cursos facultan a las personas para moverse por su entorno, trabajar bien con otros y conseguir los objetivos combinándose con las habilidades duras que son propiamente del saber específico en cada área
GESTION ACADÉMICA	Todos estos cursos se programan para reforzar el conocimiento de la comunidad educativa (docentes, estudiantes y colaboradores) fomentando la calidad y excelencia académica
BILINGUISMO	Los cursos permiten reforzar un segundo idioma y la manera de transmitirlos para su comprensión y apropiación
INVESTIGACION	Estos cursos y jornadas de formación pretenden aumentar el nivel investigativo de docentes y estudiantes para fortalecer los semilleros y poder tener bases para establecer intercambios que permitan generar conocimiento.
EMPRENDIMIENTO	Las formaciones programadas permitirán aumentar la capacidad de crear, innovar y desarrollar proyectos de negocios acordes con el contexto de la isla para beneficio propio y de la comunidad
TICS	Se pretende con los cursos, mejorar las habilidades en cuanto a manejo de herramientas ofimáticas que faciliten las tareas diarias. Además, de aplicar los lineamientos de la Resolución 1519 de 2020 en la página web de la institución
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA Y SISTEMAS DE GESTIÓN	Los cursos permitirán fomentar una cultura de planeación que logre mejorar el monitoreo y seguimiento de los planes, programas y proyectos, así como las evaluaciones de la gestión a través de auditorías internas
GESTIÓN ESTADÍSTICA	Se pretende afianzar los conceptos básicos en materia de manejo de herramientas como el SNIES y tener la destreza en el manejo de datos abiertos en formatos de fácil uso
GESTION DOCUMENTAL	Se pretende que los cursos apropien los conceptos y procedimientos de la gestión documental con el fin de ser aplicados en cada una de las áreas de la entidad.
INTEGRIDAD	El curso pretende aprender el procedimiento de identificación y gestión de conflictos de interés para evitar su materialización dentro de la entidad.
SERVICIO AL CIUDADANO	Los cursos permitirán tener las bases para implementar lineamientos de accesibilidad física, así como mejorar la atención a los grupos de valor y su caracterización
TALENTO HUMANO	Los cursos pretenden reforzar las habilidades comportamentales, personales y de formación específica de los funcionarios de la entidad.

9. CRONOGRAMA

Las fechas para la realización de los distintos cursos estarán sujetos a planeación de las distintas áreas y serán divulgados a través de los medios que utiliza INFOTEP para extender la comunicación a los funcionarios, pero también están sujetas a cambios, alianzas y compromisos contractuales, podrán ser en modalidad virtual o presencial.

Anexos: cronograma de capacitaciones.

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- se realizará mediante la valoración de los objetivos y análisis de resultados en cuanto a metas alcanzadas, impactos generados a través de indicadores y metas establecidas; en cuanto a la eficacia y efectividad de ejecución, según fecha establecida al finalizar cada año. El responsable de la evaluación del PIC en INFOTEP es el Profesional Asesor de Control Interno