



**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
P.I.C.**

CÓDIGO. D-22

VERSIÓN. 03

FECHA. 06-04-2022

PAGINA. 1 DE 11

**INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA
IDEAR**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
P.I.C.**

VIGENCIA 2022



CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN.....	4
2. OBJETIVO GENERAL	5
2.1. Objetivos Específicos:.....	5
3. MARCO LEGAL	6
4. METAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	6
4.1. Medición de la capacitación:	6
5. ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) EN EL IDEAR	6
5.1. Capacitación Personalizada:.....	7
5.2. Capacitación con Personal de la Entidad:.....	7
5.3. Alianzas con Otras Entidades:	7
5.4. Controles:.....	7
6. TIPOS DE CAPACITACIÓN QUE SE APLICARÁN	7
6.1. Capacitación Inductiva	7
6.2. Capacitación preventiva	7
6.3. Capacitación correctiva.....	8
7. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN.....	8
7.1. Capacitación Formal:	8
7.2. Educación Formal:	8
8. NIVELES DE CAPACITACIÓN	8
8.1. Nivel Básico:	8
8.2. Nivel Intermedio:	8
8.3. Nivel Avanzado:	8
9. RECURSOS.....	9
9.1. Humanos:.....	9



**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
P.I.C.**

CÓDIGO. D-22
VERSIÓN. 03
FECHA. 06-04-2022
PAGINA. 3 DE 11

9.2. Materiales: Infraestructura:	9
9.3. Mobiliario, equipo y otros:	9
9.4. Documentos técnicos – educativos:.....	9
9.5. Financiamiento:.....	9
10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	9



**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
P.I.C.**

CÓDIGO. D-22

VERSIÓN. 03

FECHA. 06-04-2022

PAGINA. 4 DE 11

1. PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación Anual del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR para la vigencia 2022 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios con vinculación en Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la entidad, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente en los procesos de desarrollo del Talento Humano, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, mayores aptitudes, conocimientos, habilidades, así como su progreso personal y laboral en la entidad. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la entidad para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para brindar al funcionario la oportunidad de aumentar sus competencias, con las cuales se busca se brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del funcionario.

Objeto Social del Idear

El Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR es una institución que fomenta el desarrollo económico y social en el ámbito local, municipal, departamental y regional, mediante la prestación de servicios relacionados con la ejecución de actividades financieras y las conexas para ejecutar estas, dirigidas a la obtención, administración y colocación de recursos que se utilicen para la gestión y ejecución de programas, así como proyectos de inversión en los sectores económicos y sociales destinatarios, constitucional y legalmente de la inversión Estatal; todo lo anterior en el marco legal que como establecimiento público del orden territorial le corresponde y puede desplegar al pertenecer a la categoría de instituto para el financiamiento y desarrollo territorial.

Necesidad del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

En el mundo actual, ante la velocidad de los cambios, las organizaciones deben ser cada vez más flexibles para adaptarse a su entorno, para lo que necesitan personal comprometido y capacitado para la correcta operación y el desarrollo de la creatividad y la innovación en la organización.

Por su parte, Chiavenato (2000) explica que *"(...) la capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de una manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos, constituyendo una inversión*

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.	CÓDIGO. D-22
		VERSIÓN. 03
		FECHA. 06-04-2022
		PAGINA. 5 DE 11

empresarial destinada a reducir o eliminar la diferencia entre el desempeño actual y los objetivos propuestos (...)”.

Por ello y teniendo en cuenta la importancia que implica capacitar, se deben encontrar mecanismos que ofrezcan a los colaboradores adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para lograr un desempeño óptimo, el cual trae consigo beneficios a la entidad como: la calidad en el desarrollo de los procesos, aumenta la rentabilidad en la organización, desarrolla una alta moral en los empleados, coadyuva a solucionar conflictos laborales, reduce la necesidad de supervisión, previene accidentes y enfermedades laborales, facilita que el personal se identifique con la visión y la misión de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, un Plan de Capacitación se convierte en un factor importante que ayuda a fortalecer la empresa con colaboradores competitivos y eficientes, el cual da como resultado un cambio importante en la organización.

¿A quién va dirigido el Plan Institucional de Capacitación (PIC)?

Este Plan Institucional de Capacitación va dirigido a los servidores públicos de Carrera y Libre Nombramiento y Remoción del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR.

¿Cuál es el fin o propósito del Plan Institucional de Capacitación (PIC)?

Siendo el propósito general impulsar la eficacia de la entidad, este Plan Institucional de Capacitación se implementará en el IDEAR, con el fin de contribuir a elevar el nivel de rendimiento de los servidores públicos y con ello, a incrementar la eficiencia y rendimiento de la organización. Entre los propósitos que se persiguen se relacionan los siguientes:

- a. Mejorar la interacción entre los servidores públicos y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en la prestación del servicio.
- b. Generar conductas positivas y mejoras en el clima laboral, productividad y calidad en el cumplimiento de los objetivos misionales.
- c. Mantener al servidor público actualizado en los temas que son de su competencia para lograr la calidad en los procesos que desarrolla.

2. OBJETIVO GENERAL

Formular el Plan Institucional de Capacitación (PIC) del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, con el propósito de fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades de los servidores públicos, y contribuir a su bienestar y motivación, de tal modo que se refleje en el desempeño institucional al ejecutar sus funciones con mayor eficiencia y eficacia.

2.1. Objetivos Específicos:

- Capacitar a los servidores públicos del Instituto de Desarrollo de Arauca, en conocimientos específicos que le permitan mejorar su desempeño laboral.



- Elevar los niveles de eficiencia y efectividad en todas las áreas del Instituto de Desarrollo de Arauca.
- Fortalecer los conocimientos profesionales, éticos y morales, con el fin de cumplir con la misión encomendada con total transparencia.

3. MARCO LEGAL

Este Plan Institucional de Capacitación (PIC) se soporta legalmente mediante la siguiente normatividad:

- Constitución Política de Colombia (Artículo 54)
- Decreto - Ley 1567 de 1998, Sistema Nacional de Capacitación
- Decreto 682 de 2001, Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Ley 909 de 2004, en el título IV, capítulo I.
- Decreto 1227 de 2005.
- Ley 1960 de 2019

4. METAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Capacitar al 90% de los servidores públicos vinculados mediante carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción del IDEAR.

4.1. Medición de la capacitación:

La medición se llevará a cabo teniendo en cuenta las siguientes etapas:

Reacción: Mide el grado de satisfacción del participante respecto a la capacitación. Se valoran variables tales como la aplicabilidad de los contenidos, la idoneidad del instructor, el aula, etc. Se mide a través de una encuesta de satisfacción al final del curso.

Resultados: Se medirá a través de una encuesta de satisfacción 3 meses después de haber recibido la capacitación, con el fin de que transcurra entre el momento en que los servidores públicos se hayan capacitado hasta que ese aprendizaje impacte o no en las funciones que desarrollan.

El instrumento que se utilizará será el registro R-57, el cual permitirá medir los conocimientos adquiridos de la formación recibida por los servidores públicos mediante capacitaciones.

5. ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC) EN EL IDEAR



5.1. Capacitación Personalizada:

Teniendo en cuenta el presupuesto, este tipo de capacitación se realizará con previa autorización de la Gerencia, al personal de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

5.2. Capacitación con Personal de la Entidad:

Se programarán capacitaciones con los servidores públicos vinculados a la Entidad que tengan experiencia y capacidad de manejo de temas específicos.

5.3. Alianzas con Otras Entidades:

Se realizarán alianzas con otras entidades para realizar capacitaciones generales y a menor costo. Estas alianzas pueden ser con el Sena, Comfiar, Cámara de Comercio de Arauca, Gobernación de Arauca, la ESAP, etc.

5.4. Controles:

- Constancia de asistencia.
- Se analizará a fin de año, la viabilidad del Plan, y si es necesario se redefinirá.
- Retroalimentación.

6. TIPOS DE CAPACITACIÓN QUE SE APLICARÁN

6.1. Capacitación Inductiva

Esta capacitación está orientada a facilitar la integración a través de una serie de actividades y capacitaciones que ayudan a integrar al nuevo servidor público a su puesto de trabajo, a su grupo y a la empresa, en general; y a los antiguos funcionarios a refrescar los conocimientos y conocer los nuevos procesos.

6.2. Capacitación preventiva

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en los servidores públicos, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo de la institución.



6.3. Capacitación correctiva

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la entidad, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

7. MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

7.1. Capacitación Formal:

Es aquella impartida en establecimientos y programas educativos, debidamente aprobados por el estado.

7.2. Educación Formal:

Es aquella que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles o grados.

8. NIVELES DE CAPACITACIÓN

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

8.1. Nivel Básico:

Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la entidad. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridas para el desempeño en la ocupación.

8.2. Nivel Intermedio:

Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

8.3. Nivel Avanzado:

Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con ésta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

	GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN P.I.C.	CÓDIGO. D-22
		VERSIÓN. 03
		FECHA. 06-04-2022
		PAGINA. 9 DE 11

9. RECURSOS

9.1. Humanos:

Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: licenciados en administración, contadores, psicólogos, etc.

9.2. Materiales: Infraestructura:

Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la entidad o en lugares donde el capacitador lo requiera.

9.3. Mobiliario, equipo y otros:

Está conformado por carpetas, mesas de trabajo, pizarra, marcadores, equipo multimedia, TV, Video Beam y ventilación adecuada.

9.4. Documentos técnicos – educativos:

Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

9.5. Financiamiento:

El monto de inversión de este Plan de Capacitación será financiado con ingresos propios presupuestados para la vigencia 2022 del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR.

10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2022, del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR, se realizará de acuerdo con el indicador planteado a continuación:

INDICADOR	MEDICIÓN
Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.	Capacitaciones ejecutadas / Capacitaciones programadas



CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2022		
TEMAS DE CAPACITACIÓN	MES	BENEFICIADOS
Servicio al cliente		
Gestión Presupuestal		
Actualización en elaboración técnica del presupuesto público.		
Análisis de Crédito		
Certificado de Finanzas y MIPG		
Análisis y formulación de proyectos		
Manejo de Tesorería		
Contratación estatal		
Secoop II		
Mejoramiento Indicadores de calificación de cartera		
Cobro de cartera		
Exógena tributaria 2021		
Tablas de retención documental		
Organización documental		
Sistema de Administración de Riesgos		
Actualización en temas de control interno		
Planeación Estratégica (Caracterización de Procesos)		
Norma ISO 9001 de 2015		
Configuración y administración de servidores 2016 Windows.		
Manejo de nómina		
Clima Laboral		
Auditoría Interna en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.		
Inducción y Reinducción		
Liderazgo y trabajo en equipo		



**GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
P.I.C.**

CÓDIGO. D-22
VERSIÓN. 03
FECHA. 06-04-2022
PAGINA. 11 DE 11

REVISÓ	APROBÓ
 PROFESIONAL UNIVERSITARIO DE TALENTO HUMANO	 GERENTE

CONTROL DE CAMBIOS			
FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN	MODIFICADO POR
21 de mayo de 2020	Adopción del Plan Institucional de Capacitación, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 03	1	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
17 de febrero de 2021	Actualización del Plan Institucional de Capacitación, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 02	2	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
06 de abril de 2022	Actualización del Plan Institucional de Capacitación, mediante Acta de Comité Institucional de Gestión y Desempeño No. 02	3	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Proyectó: Clara Edilia Díaz Soledad, Profesional Universitario - Talento Humano

Revisó y aprobó: Taymar Andreina Gallardo, Subgerente Administrativa

Eva Estela Caroprese Araque, Profesional Universitario - Planeación

Laura María Domínguez Ledesma / Jefe oficina Asesora de Jurídica