

PLAN DE CAPACITACIONES

2021

El Diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en el intercambio de información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del ITBOY, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

JUSTIFICACIÓN

Los planes de capacitación institucionales 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 adelantarse por las unidades de personal o por quien haga 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.

CRONOGRAMA DE CAPACITACION

TEMATICAS	AREA RESPONSABLE	POBLACION	PERIODO A REALIZAR			
			PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
Código de Integridad	Asesor de Control Interno		X			
Planeación estratégica Institucional	Asesor de Control Interno	Comité de Control Interno	X			
MIPG	Planeación			X		
Transparencia y anticorrupción	Control Interno			X		
Marketing y Atención al	Subgerencia Administrativa			X		X

ciudadano	y Financiera					
Derecho de petición	Jurídica		X			
Código único Disciplinario	Subgerencia Administrativa y Financiera			X		
Clima laboral	Subgerencia Administrativa y Financiera			X		
Gestión Documental	Subgerencia Administrativa y Financiera					
Administración de riesgos	Control Interno		X			
Taller uso del tiempo libre	Subgerencia Administrativa y Financiera			X		
procedimientos y tramites	Subgerencia operativa		X			
Protocolos de bioseguridad SSST	Seguridad en el trabajo		X		X	
Manejo de las emociones en pandemia	Seguridad en el trabajo			X		
Responsabilidades de la Supervisión de contratos	jurídica			X		
Seguridad vial	Subgerencia operativa					

ALCANCE

A partir de las necesidades de capacitación expresadas en las encuestas aplicadas a todos los funcionarios de manera virtual el ITBOY planea y prepara las

temáticas que permitan a los funcionarios actualizarse, retroalimentarse, informarse sobre diferentes temáticas que ayudan a su labor diaria.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados del ITBOY.

POLÍTICA ORGANIZACIONAL (OPERACIONAL) DE TALENTO HUMANO

Para fortalecer el talento humano propiciar el trabajo colaborativo, participativo y activo de los funcionarios a través de aprendizaje colaborativo, bajo la premisa de servir.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS ARTICULADO AL DEBER FUNCIONAL

- ✓ Atender las necesidades de capacitación de todos los funcionarios para adquirir las habilidades necesarias a fin realizar de manera eficiente las labores que desempeñan diariamente.
- ✓ A través de los saberes propios del cargo lograr la consecución de las metas y objetivos institucionales.
- ✓ Establecer la cultura del aprendizaje colaborativo a favor de mejorar el sentido de pertenencia por la Entidad.
- ✓ Procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad.

Marco legal, constitucional, normativo

Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
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.
Decreto Ley 1567 de Agosto	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

5/1998.	
Decreto 4665 de Noviembre 29/2007	Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
Decreto 1083 de 2015.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998. El título V establece el Sistema nacional de capacitación y estímulos.
Resolución 390 de Mayo 30/2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Política organizacional (operacional) de Talento Humano

Promover en los servidores públicos el desarrollo y fortalecimiento de las Competencias Laborales requeridas para el desempeño de las funciones del cargo y el logro de las metas y resultados organizacionales

Políticas de Gestión del desempeño asociadas. MIPG

- ✓ Gestión del conocimiento y la innovación
- ✓ Talento humano
- ✓ Integridad
- ✓ Transparencia, acceso a la información pública y lucha contra la corrupción

Actividades

- **Aplicación de encuesta de necesidades de capacitación**
- **Organizar las capacitaciones como multiplicidad de saberes**