

INDUMIL

Componente de capacitación

Dimensión:

Gestión del Talento Humano 2018

División de Administración de Personal

INDUSTRIA MILITAR

11/07/2018



Contenido

1. Introducción	3
2. GLOSARIO	3
3. MARCO NORMATIVO.....	4
4. ALCANCE	4
7. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN.....	7
Objetivo estratégico.....	7
• <i>Principios rectores de la capacitación</i>	7
12. METAS DEL PLAN	10
13. ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN.....	10
14. INDICADORES DE EVALUACIÓN	13

1. Introducción

La implementación de las políticas públicas se ven encaminadas a las metas, retos y cambios que presenta la Administración Pública, en el marco de las nuevas tendencias internacionales y, en especial, a la luz del post conflicto que se desarrolla en nuestra Nación.

Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

De esta manera, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

En este orden de ideas, es importante que el empleo público sea atractivo, motivante y competidor del sector privado, proporcionando funcionarios competentes, innovadores, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado.

Para ello, Función Pública estableció como su principal objetivo “Enaltecer al funcionario y su valor”, reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus. Objetivos y resultados (Dimensión: Talento Humano – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG). Así mismo, es importante mencionar que la Gestión del Talento Humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los funcionarios dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de Función Pública, como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2018, Función Pública necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus funcionarios públicos por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano - METH en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento y del Servicio.

2. GLOSARIO

- **DAFP:** Departamento Administrativo de la Función Pública
- **METH:** Matriz Estratégica De Talento Humano
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **OAP:** Oficina Asesora de Planeación
- **OCI:** Oficina de Control Interno
- **PEI:** Plan Estratégico Institucional
- **PIC:** Plan Institucional de Capacitación

3. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los funcionarios públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), 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.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027. Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:
 - El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
 - Bases Plan Nacional de Desarrollo. Atendiendo los pilares y estrategias propuestas para vigencia 2014-2018.
 - Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

4. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus funcionarios, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación.

5. LINEAMENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los funcionarios, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

Aprendizaje Organizacional

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior, se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

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).

Competencias laborales

Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.

Educación

Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

Entrenamiento en el puesto de trabajo

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Educación informal

Es todo 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).

Entrenamiento

En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación

En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética de los funcionarios basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelos de Evaluación

Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

6. EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en dos ejes articulándonos a los lineamientos del plan nacional de formación y capacitación de la función pública, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial”, así:

Gestión del Conocimiento.

Desarrollar en los funcionarios las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno”. Con base en esta premisa, nace la gestión del conocimiento, que tiene por objetivo implementar programas que (mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución) permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial. La agregación de este eje permite además fortalecer la gestión pública a partir de su aplicación, principalmente en los equipos transversales.

Creación de Valor

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los funcionarios para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.



7. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN.

Objetivo estratégico

Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento.

Este objetivo estratégico se encuentra enmarcado en las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y de la Información, las cuales están contenidas en el MIPG.

Objetivos de gestión

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la capacitación para la planeación del PIC 2019 en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (concertación y calificación de compromisos, resultados de PIC, entre otras).
 - Integrar a los nuevos funcionarios a la Entidad por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional.
 - Desarrollar la Re-inducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG.
- Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.

8. RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2019

Para conocer el impacto del PIC 2019, se creará una encuesta, por medio físico y electrónico dirigida a los líderes de área y funcionarios que asistieron a capacitaciones en la vigencia 2018.

Es preciso aclarar que esta medición se efectúa por primera vez en la Industria Militar, por lo cual, se desarrolla con la población mencionada anteriormente con oportunidades de mejora en su aplicación

Para la aplicación de la encuesta de impacto las condiciones son:

- La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le sean dados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación.
- La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los funcionarios en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto o costo.

9. METODOLOGÍA PARA APLICACIÓN DEL PIC

- *Principios rectores de la capacitación*

La capacitación en la Industria Militar deberá basarse en los principios estipulados en el Decreto Ley 1567 de 1998.

- *Apuesta estratégica del Plan Nacional de Formación y Capacitación y el Plan Institucional de Capacitación.*

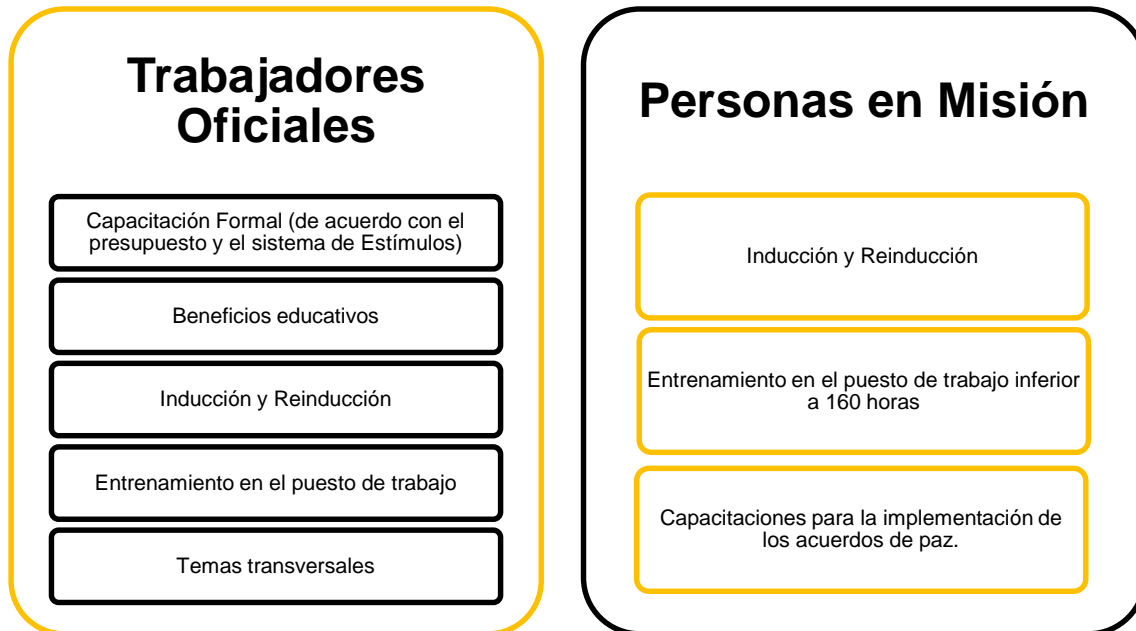
Los lineamientos de capacitación se fundamentan en lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 así:

- Probidad e integridad de los funcionarios de la Industria Militar
- Bienestar y desarrollo de los funcionarios de la Industria Militar
- Productividad y trabajo en equipo
- Investigación, innovación y desarrollo
- Reconocimiento de la labor de los funcionarios

Lo anterior, representa la apuesta estratégica que responde a los retos y necesidades para el desarrollo de los funcionarios de Indumil, entendiendo la capacitación como movilizadora de cambios organizacionales generando flexibilidad, innovación y conocimiento de alto valor, con el fin de generar mejoramiento continuo en los proceso de Indumil.

- *Beneficiarios y obligaciones*

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los funcionarios, de acuerdo con la normativa vigente, pero permite la participación de las personas en misión, de la siguiente manera:



Fuente: Proceso de Talento Humano – Indumil 2018

10. APARTADO CONCEPTUALES

- Articulación conceptual del PIC con la gestión del conocimiento y la creación de valor.

Par la implementación del plan se establece un abordaje en la orientación y priorización de temáticas para el desarrollar y articular programas de capacitación, orientando el fortalecimiento de las capacidades de los funcionarios a las necesidades institucionales en un proceso de mejora continúa para dar respuesta a las necesidades de Indumil.



Por lo anterior, la Industria Militar efectuara el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje con base a los ejes temáticos establecidos en el presente documento por dependencias, buscando determinar las necesidades prioritarias de capacitación.

11. DESARROLLO DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

Dentro del componente de Capacitación y a la dimensión de Talento Humano en MIPG, es preciso tener en cuenta para el PIC lo siguiente:

1. Previa planeación.

Verificación de la planeación estratégica de la industria Militar y necesidades de las áreas.

2. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional.

El componente de Capacitación 2018, debe ir enmarcado en los ejes temáticos determinados en el presente documento y conforme a la Detección de Necesidades de capacitación de la organización.

Se identifican las necesidades de capacitación a través de la consolidación del diagnostico, de acuerdo con las evidencias de la detección.

3. Consolidación del diagnostico.

La consolidación de la información se debe hacer bajo los siguientes componentes:

- a) Necesidades identificadas por la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno
- b) Consolidación por dependencia

4. Formalización del plan de capacitación.

El plan de capacitación se formalizara mediante oficio a la Gerencia general y subgerencia administrativa según el presupuesto establecido. Una vez aprobado se procederá a su ejecución.

Nota: En la proyección del plan se debe contemplar todo el presupuesto asignado para dicho fin.

5. Ejecución de plan de capacitación

Se implementarán las actividades establecidas de acuerdo con el PIC 2018. Se difundirá la aprobación de las capacitaciones con presupuesto con documento synergy a los participantes.

6. Seguimiento y evaluación

La fase de seguimiento se efectuará de manera permanente, con la aplicación del impacto de la capacitación. La fase de evaluación se realizará anualmente de una encuesta, dirigida a los líderes de área y funcionarios que asistieron a capacitaciones en la vigencia 2018 del PIC 2018.

12. METAS DEL PLAN

A continuación, se establecen las metas previstas para el componente de capacitación en el año 2018:

N°	Actividades	Meta	Responsable
1	Aprobación del Plan de Capacitación 2018.	Divulgación mediante documento synergy a las unidades de negocio, subgerentes y Oficinas asesoras .	Profesional de capacitación
2	Asesorar y acompañar a las áreas conforme a los lineamientos del PIC 2018.	100% de las dependencias asesoradas	Profesional de capacitación
3	Actualizar el curso virtual de Inducción	Curso virtual de Inducción y reinducción Institucional ajustado. Con el apoyo de informática	Profesional de capacitación
4	Generar acciones de seguimiento y control para medir efectividad de los funcionarios.	Informe de impacto de capacitación 2018.	Profesional de capacitación

Fuente: División de administración de personal 2018

Ambiente de aprendizaje

El ambiente de aprendizaje se desarrollará en el espacio físico en las instalaciones de la Industria Militar o en donde se dispongan los recursos para la capacitación.

13. ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE CAPACITACIÓN

La estrategia se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios de la Industria Militar, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Por lo cual, el presente Plan pretende abarcar al mayor número de funcionarios, considerando las metas institucionales para el año en vigencia.

- **Estrategia de Inducción - Estrategia de Curso Virtual Programa de Inducción y Re inducción**



El programa de Inducción de la Industria Militar tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad. Por esta razón, antes de que el funcionario vinculado cumpla 4 meses de acompañamiento, se efectuará una inducción institucional magistral en la cual intervienen diferentes dependencias, de la siguiente manera

Oficina asesora de Planeación	Estructura organizacional
	Objetivos institucionales
	Sistema integrado de Gestión
Grupo de Gestión Humana	Programa de Bienestar
	Plan institucional de Capacitación
	Concertación y evaluación e compromisos
	Régimen salarial y prestacional
	Divulgación de la Ley 1010 de 2009
	Acoso laboral
Secretaria General	Políticas de atención a los usuarios
	Protocolos de servicio
	Productos y servicios

Fuente: División de administración de personal 2018

Así mismo la División de administración de personal, hará seguimiento con respecto al acompañamiento que se llevó a cabo en el área, una vez se cumplidos los 4 meses después del ingreso.

Este seguimiento que consiste en el desarrollo de una encuesta virtual, se consolidará como resultados del programa de inducción.

El curso orientará en los siguientes aspectos:

- a) Bienvenida y saludo del Director.
- b) Bienvenida y saludo por cada dependencia.
- c) Información institucional: Misión y Visión, Objetivo, Código de Integridad, estructura y organigrama.
- d) Sistema de Gestión Integrado
- e) Protocolos de atención

Finalmente, para la ejecución del curso se tiene previsto un tiempo estimado máximo de 3 horas, que se desarrollaran antes de la presentación en la dependencia. Sin embargo, este curso está disponible por el tiempo que sea requerido por el funcionario.

- **Estrategia en el momento de ingreso y ubicación en el puesto de trabajo**

Una vez posesionado el funcionario, se remitirá un correo electrónico al jefe del inmediato donde se solicita un acompañamiento del área. Dicho acompañamiento tendrá como actividades principales, las siguientes:

- Acompañar, asesorar en temas y actividades a desarrollar.
- Orientar en temas afines con la Industria Militar, misión, visión, valores, objetivos, entre otros.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área



- Enseñar el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.

Así mismo, se solicita la concertación y calificación de compromisos, la cual deberá ser entregada dentro del tiempo establecido, a partir de la vinculación.

Al terminar el curso de inducción y reinducción, se realiza la presentación del funcionario vinculado con el jefe inmediato y el equipo de trabajo.

Finalmente, cada dependencia deberá implementar un cronograma de acompañamiento, el cual deberá tener en cuenta la siguiente información:

- Organizar el tiempo y horas para cada actividad.
- Indicar el lugar donde va a trabajar (escritorio).
- Informar las funciones que deberá llevar a cabo el funcionario en el puesto de trabajo.
- Orientar respecto a la ubicación física de la dependencia (oficinas, baños).
- Presentar los compañeros de la dependencia.
- Solicitar el usuario y la contraseña del directorio activo y el correo electrónico del funcionarios
Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información (jefe inmediato)
- Orientar en cuanto a normas de convivencia en el lugar de trabajo.

- **Re-inducción.**

El programa de Re-inducción de la Industria Militar, está dirigido a reorientar la integración del empleado 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 Indumil.

Se aplica a todos los funcionarios en el momento que se origine un 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. (Ley 1567 de 1998. CAP II)

Por lo anterior, el programa de Re-inducción en la Industria Militar, se desarrolla a través de los cronogramas establecidos y de acuerdo con la actualización que deba realizar las dependencias.

Así las cosas, los temas relacionados para realizar la re-inducción en el año 2018, son los siguientes:

- Protocolos de atención.
- Actualización Normativa.
- Gestión Documental.
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo - Prevención y Gestión de Seguridad.

- **El Entrenamiento en el Puesto de Trabajo**



Se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje requeridas para el desempeño del cargo. Se efectúa dependiendo la detección de necesidades de capacitación, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo, y se puede beneficiar de este a los empleados públicos y empleados oficiales.

- **Documentos que soportan actividades de capacitación**

Los siguientes documentos deben ser diligenciados, sin excepción alguna, en toda actividad de capacitación que imparta la Entidad y deben ser remitidos a la División de administración de personal.

- Listado de asistencia.
- Medición Impacto de la Formación – virtual.
- Evaluación eficacia de la capacitación – virtual.




14. INDICADORES DE EVALUACIÓN

- **Evaluación de eficacia.**

Para la evaluación de la eficacia se determinará el siguiente indicador:

Indicador	¿Qué evaluar?	Formula del Indicador
Eficacia	Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación / Número de actividades programadas) x 100

El presente plan rige a partir de la fecha de su expedición.

ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
FIRMA: 	FIRMA: 	FIRMA: 
NOMBRE:	NOMBRE:	NOMBRE:
María del Pilar Serrano Buendía	Andres Estrada Cardona	Almirante (R.A.) Hernando Wills Velez
CARGO:	CARGO:	CARGO:
Subgerente Administrativa	Jefe Oficina de Planeación y G.I.	Gerente Industria Militar