



**MINISTERIO DEL INTERIOR
SUBDIRECCIÓN DE GESTION HUMANA**

GRUPO DE DESARROLLO DE PERSONAL

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2018

PRESENTACIÓN

Teniendo en cuenta que los planes de capacitación son formulados con el fin de contribuir a mejorar tanto el desempeño laboral, así como el desarrollo personal de los servidores públicos y el mejoramiento de las organizaciones del estado, de acuerdo con la normatividad vigente en el momento de su diseño y partiendo de las necesidades de capacitación identificadas por las diferentes dependencias de la Entidad.

El **Plan Institucional de Capacitación** del Ministerio del Interior 2018, se elabora orientando los objetivos de la capacitación, al desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y articulando el esfuerzo de la capacitación con un desempeño efectivo en el trabajo.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia 1991.
- Ley 115 de 1994, Ley General de Educación.
- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 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.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la calidad de la prestación de los servicios del Ministerio del Interior, a través del desarrollo de las competencias de sus funcionarios.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejora de la Gestión de Calidad.
- Orientar la capacitación de los funcionarios del Ministerio con el fin de mejorar sus capacidades y competencias del ser, saber y hacer.
- Fortalecer y complementar los conocimientos y el desarrollo de habilidades.
- Desarrollar en los funcionarios la capacidad trabajar en equipo.
- Enfatizar la capacitación en tres aspectos esenciales: conocimiento, habilidades y actitudes.

PLAN DE ACCIÓN

La Subdirección de Gestión Humana a través del Grupo de Desarrollo de Personal - Capacitación, gestionará la asignación de eventos de capacitación con varias entidades educativas, dentro de las cuales se encuentran:

La Escuela Superior de Administración Pública – ESAP y La Caja de Compensación Familiar - COLSUBSIDIO, entre otras las cuales tienen dentro de sus objetivos brindar formación en temas relacionados con el mejoramiento de la prestación de los servicios institucionales, teniendo en cuenta la consolidación de necesidades de capacitación presentadas por las diferentes dependencias del Ministerio del Interior.

COLSUBSIDIO

Se ha gestionado con la Caja de Compensación COLSUBSIDIO, el desarrollo de talleres en las instalaciones del Ministerio del Interior y de la caja, los cuales serán orientados de acuerdo a los requerimientos de contenidos y duración establecidos por el Ministerio, los funcionarios que participen obtendrán su respectivo certificado en los temas que sean seleccionados.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Se desarrollarán las jornadas de Inducción y Reinducción, que buscan la adaptación y ambientación inicial del nuevo funcionario y la integración del empleado a la cultura organizacional, en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos.

PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO

La Subdirección de Gestión Humana, prestará el apoyo y la asesoría permanente a los equipos que pudieran conformarse, con el fin de que el grupo adelante los pasos necesarios para desarrollar el Proyecto de Aprendizaje en Equipo.

AUTOCAPACITACIONES

En cuanto al tema de Derecho Disciplinario, La Subdirección de Gestión Humana – Grupo de Desarrollo de Personal- Capacitación, adelantará con el Grupo de Control Disciplinario las siguientes capacitaciones:

- Aspectos Generales de la Ley 734 de 2002.
- Clasificación y Límite de las Sanciones.
- Acoso Laboral.
- Incidencia Disciplinaria para Supervisores e Interventores de Contratos.

FUENTES DE FINANCIACION

Recursos Internos: El presupuesto asignado y aprobado por concepto de servicios de capacitación para el presente año es \$115.434.871 (Ciento Quince Millones Cuatrocientos Treinta y Cuatro Mil Ochocientos Setenta y Un Mil Pesos MCTE).

La Subdirección de Gestión Humana, teniendo como referencia las necesidades de capacitación identificadas y buscando cumplir con los objetivos del presente Plan Institucional de Capacitación, invertirá el presupuesto asignado para la presente vigencia, en los temas que se definan con el Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos, los cuales se encuentran dentro de las necesidades prioritarias y transversales para la Entidad.

CONSOLIDADO NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR TEMAS - AÑO 2018

De acuerdo con las necesidades de capacitación identificadas por las diferentes dependencias del Ministerio del Interior, en respuesta al MEM18-5091-SGH-4030 del 26 de enero de 2018, a continuación se presenta la consolidación de dichas necesidades.

Esta información le permite a la Subdirección de Gestión Humana - Grupo de Desarrollo de Personal - Capacitación, formular el Plan Institucional de Capacitación PIC, para la presente vigencia y adicionalmente gestionar ante diversas entidades de capacitación, la asignación de cursos de capacitación que respondan a las necesidades identificadas.

No.	TEMÁTICAS	CONTENIDOS
1	Contratación Pública	Normatividad Secop II Liquidaciones Supervisores: Responsabilidad y Competencia Sistema de Compras y Contratación Riesgos de la Contratación Garantías en la Contratación Estatal
2	Herramientas Informáticas	Word Excel Power Point Presentación de Informes Bases de Datos Seguridad de la Información

3	Derechos Humanos	Marco Normativo, Definición y Principios de los Derechos Humanos
		Estado Social de Derecho y Derechos Humanos
		Sujetos de Especial Protección Constitucional/ Enfoque Diferencial/ Derechos de las Mujeres
		Responsabilidades y Gestión Territorial de los Derechos Humanos
		Políticas Públicas Sectoriales y Políticas públicas con Enfoque de Derechos Humanos
		Derecho Internacional Humanitario
		Ley de Víctimas y Restitución de Tierras
		Derechos Humanos y Justicia Transicional
		Acuerdo Final: Puntos 2, 3 y 5
		Resolución de Conflictos
		Posconflicto
4	Actualización Normativa	Jurisprudencia
		Norma ISO 9000:2015
		Decreto 1083 de 2015
		Seguridad Social
		Carrera Administrativa
		Estructura del Estado Colombiano
		Código de Procedimiento Administrativo
		Servicio al Ciudadano
		Actualización Presupuestal
		Derecho Constitucional
		Elaboración, Formulación e Implementación de Políticas Públicas

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En los cursos o eventos de capacitación iguales o superiores a las 40 horas de duración en adelante, para realizar la inscripción será necesario el diligenciamiento del Acta de Compromiso de Asistencia, la cual incluye el visto bueno del Superior Inmediato. (Anexo No. 1)

Con el propósito de garantizar el desempeño exitoso de los empleados en función de los resultados esperados, se evaluará:

Evaluación de Gestión del PIC

Tendrá como objeto, evaluar la capacitación y al capacitador, a través de un cuestionario de satisfacción que para tal fin será diligenciado por los asistentes, al finalizar los eventos de capacitación. (Anexo No. 2)

Evaluación de Impacto del PIC

Se evaluarán los cambios y mejoras individuales y organizacionales, derivados de la capacitación realizada. Esta medición se dará cada vez que se realice la evaluación del desempeño, de manera conjunta entre el funcionario y su jefe inmediato, a través del diligenciamiento de formatos del procedimiento de Evaluación del Desempeño.



Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación –PIC 2018, se tuvo en cuenta el Consolidado de Necesidades de Capacitación del Ministerio del Interior, resultado del estudio de las Encuestas de Diagnóstico, presentadas por las diferentes dependencias de la Entidad.