



SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI –
CALIDAD)



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2015

**GRUPO INTERNO DE TRABAJO
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

**Bogotá, D.C.
Mayo 28 de 2015**

	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD)	
---	---	---

MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia (Artículo 54)

Decreto 1567 de Agosto 5/1998 reglamenta, entre otros, el Sistema Nacional de Capacitación para los empleados del Estado: sus componentes, objetivos y principios rectores de la capacitación, los programas de Inducción y Reinducción y sus currículos básicos, áreas y modalidades de la capacitación y obligaciones de las entidades y de los empleados en relación con ésta.

Decreto No. 682 de Abril 16 /2001 por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales.

Ley 909 de Septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 de Abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

Decreto 2539 de 2005, expedido por el DAFP, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Ley 1064 de Julio 26/2006 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 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.

Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD)	
---	---	--

MARCO CONCEPTUAL

Mediante el Decreto 4665 de Noviembre 29 de 2007, el Gobierno adoptó la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, actualización que fue desarrollada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública y se consolida en el documento "Política Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo en Competencias".

La Política Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos, tiene como propósito fundamental, "mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del Estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios y garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas en los empleados públicos y en las entidades"; y en tal sentido, se espera que los Planes Institucionales de Capacitación que se adopten al interior de las Entidades Públicas apunten al cumplimiento de éstos objetivos prioritarios.

De otra parte, el Plan Nacional de Formación y Capacitación, señala las prioridades que deben ser atendidas por las Entidades Públicas y los lineamientos para la formulación de planes institucionales de desarrollo humano, orientados éstos hacia la reconstrucción de una gestión pública eficaz, transparente, democrática y participativa; estableciendo como estrategias el desarrollo de competencias en el manejo integral de proyectos o productos, la racionalización de trámites, métodos, procedimientos de trabajo; y la mejora de la calidad del servicio al ciudadano, el desarrollo de respuestas de autorregulación y el fortalecimiento de actitudes, aptitudes y conductas frente a problemas que afectan al Estado Colombiano, entendiéndose en tal sentido, que la formación y la capacitación tienen como responsabilidad dentro de la gestión de la calidad, analizar las brechas o necesidades de desarrollo de las competencias laborales de los empleados, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia, para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos; es decir que se debe definir en qué formar a los empleados para lograr dichos procesos y productos con calidad.

Como herramienta metodológica para la adopción, implementación, ejecución y evaluación de los Planes Institucionales de Capacitación, el Plan Nacional de Formación y Capacitación contempla, el aprendizaje basado en problemas (APB)¹,

¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias.

	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD)	
---	---	---

pues considera que a partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para obtener los resultados esperados en el trabajo individual y grupal, así como de las expectativas y retos para mejorar el servicio, es posible reconocer necesidades específicas de aprendizaje, conocer el impacto directo que tienen las dificultades en los resultados del trabajo y, adicionalmente, desarrollar aspectos como el razonamiento, el juicio crítico, la creatividad y la prospectiva en los funcionarios.

Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo y con base en el análisis de problemas institucionales, de necesidades contempladas en la Planeación y de las metas y resultados institucionales del empleado, se formulan actividades de capacitación por grupos de empleados, conformados en equipos, las cuales deben integrar los proyectos de aprendizaje.

En cumplimiento de la Política Nacional de Formación y Capacitación, y con el fin de incentivar la participación de los funcionarios en el desarrollo de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, el Fondo articuló la Metodología de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo con la reglamentación de los Equipos de Trabajo de Excelencia, lo cual fue documentado a través del procedimiento: APGTHGTHPT04 ELABORACION, EJECUCION Y EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, se estructuró el Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2015, el cual se convierte en un documento orientador y facilitador del proceso de formación y capacitación, cuyo propósito fundamental es contribuir a la mejora continua del desempeño institucional, al desarrollo de competencias en los funcionarios de la Entidad, al fortalecimiento del Sistema Integral de Gestión MECI-CALIDAD, y al mejoramiento de la prestación de los servicios a cargo del Fondo; resultados que impactan directamente en la Atención al Ciudadano.

	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD)	
---	---	---

DEFINICIONES

- **Formación:** Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, emocional, sensorial e intelectual; por ejemplo, diplomados, especializaciones, maestrías, etc., a que tiene derecho los funcionarios de carrera administrativa.
- **Entrenamiento:** Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades y capacidades en el puesto de trabajo, a que tienen derecho funcionarios en carrera administrativa.
- **Inducción (general y específica):** Es un proceso que se realiza al ingresar un funcionario nuevo, este dirigido a iniciar la integración del mismo a la cultura organizacional, tienen derecho todos los funcionarios de la Entidad.
- **Reinducción:** proceso dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refiere sus objetivos, tienen derecho todos los funcionarios de la Entidad.
- **Capacitación:** conjunto de procesos organizados, relativos tanto a educación no formal **o educación para el trabajo y el desarrollo humano**, como a la informal, orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica inicial de los servidores públicos al puesto de trabajo.

Se entiende por capacitación 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 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. ART. 4, Decreto 1567 de 1998.

	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD)	
---	---	---

- **Competencias:** es la capacidad de una persona para desempeñarse, en diferentes contextos y con base en requerimientos de calidad y resultados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado, para comprender este concepto, es necesario tener en cuenta las siguientes dimensiones que forman parte del mismo:
 - **Dimensión hacer:** corresponde al conjunto de habilidades y procedimientos necesarios para el desarrollo de una tarea, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se tiene, es necesario identificar lo que debe saber hacer una persona (procedimientos y técnicas) para asegurar la solución de un problema.
 - **Dimensión saber:** Se refiere al conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar actividades o resolver problemas laborales recibidos del medio ambiente.
 - **Dimensión ser:** hace referencia al conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, etc.) que son determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, desempeño y desarrollo personal dentro de las Entidades.

MARCO INSTITUCIONAL

El Fondo de Pasivo Social de Ferrocarriles Nacionales de Colombia es una Entidad pública de orden Nacional, adscrito al Ministerio de Salud y Protección Social, reconoce Prestaciones Económicas Legales y Convencionales a los extrabajadores, pensionados y beneficiarios de la liquidada empresa Ferrocarriles Nacionales de Colombia y ALCALIS. Así mismo, administra los servicios de salud a los pensionados y beneficiarios de las empresas liquidadas Ferrocarriles Nacionales y Puertos de Colombia. Contamos con la infraestructura tecnológica y el talento humano calificado y comprometido para brindar una excelente prestación de nuestros servicios con calidad y transparencia

En cumplimiento del Procedimiento APGTHGTHPT04 ELABORACION, EJECUCION Y EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, los temas a desarrollar por los Equipos de Trabajo de Excelencia, fueron establecidos con base en los resultados de la Revisión por la Dirección en cuanto al funcionamiento del Sistema Integral de

	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD)	
---	---	---

Gestión MECI:CALIDAD (oportunidades de mejora), Planes Institucionales (Retos Institucionales) y demás Políticas de Desarrollo Administrativo en cuanto a: Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de Calidad, Evaluación del Desempeño, Gestión Documental, Gestión Ambiental, Atención al Ciudadano, entre otras; para lo cual, en sesión de la Comisión de Personal adelantada el día 04 de Febrero del presente año (Acta No. 001), se identificaron las necesidades institucionales prioritarias en materia de capacitación y mediante Resolución No. 0250 del 23 de Febrero de 2015, se “ESTABLECIÓ EL PROCEDIMIENTO PARA CONVOCAR, EVALUAR Y PREMIAR LOS EQUIPOS DE TRABAJO DE EXCELENCIA DE LA ENTIDAD BAJO LA METODOLOGÍA DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO”.

El Plan Institucional de Capacitación contribuirá al desarrollo y fortalecimiento de las competencias de los funcionarios de la Entidad, y al fortalecimiento de los valores institucionales, lo que influirá positivamente en la mejora del Servicio al ciudadano y además, brindará oportunidades para el desarrollo personal y profesional.

OBJETIVOS GENERALES DEL PIC

- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de los diferentes procesos y/o dependencias, que aportan al cumplimiento de los objetivos del Fondo.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales en cada uno de los servidores del Fondo, con el fin de promover su crecimiento y desarrollo profesional
- Atender las necesidades y requerimientos de capacitación identificadas por los funcionarios a través de los Proyectos de Aprendizaje en equipo - PAE – para el fortalecimiento de sus competencias laborales..

NECESIDADES INSTITUCIONALES A TRABAJAR POR PARTE DE LOS EQUIPOS DE APRENDIZAJE A TRAVÉS DE LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO, DURANTE LA PRESENTE VIGENCIA:

NECESIDAD INSTITUCIONAL No. 1: ACTUALIZACIÓN CÓDIGO DE VALORES Y CONDUCTA ÉTICA DEL FPS

El Fondo Pasivo cuenta con el Código de Valores y Conducta Ética; el cual fue elaborado con la participación de los funcionarios que laboraban en la Entidad en

	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD)	
---	---	---

el año 2008. Dicho Código fue actualizado en su versión 5.0 el 12 de Noviembre de 2010, pero se ha identificado como necesidad prioritaria que para el Fortalecimiento de la Cultura Organizacional, se ajuste este documento teniendo en cuenta la situación social y cultural que tiene a la fecha la entidad.

De igual manera, se hace necesario revisar y actualizar la metodología para Administrar la Gestión en la Entidad

OBJETIVOS A LOGRAR:

1. Revisar el Marco Normativo y Teórico del Sector Público sobre la Gestión Ética y de Buen Gobierno, incluyendo los requisitos exigidos por EL Decreto 943 del 21 de Mayo de 2014 (mediante el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano).
2. Identificar cuáles son los cambios que se deben introducir en el Código de Valores y Conducta Ética y Metodologías con que cuenta actualmente la Entidad para la Gestión Ética (Código, Guías, Procedimientos, Formatos, entre otros) y definir un Plan de Trabajo para ello.
3. Ejecutar el plan de trabajo para la redefinición de las metodologías de la Gestión Ética del Fondo.
4. Socializar los cambios introducidos en la documentación de la Gestión Ética de la entidad a los empleados y contratistas.

NECESIDAD INSTITUCIONAL No. 2: LEY ESTATUTARIA 1751 DE 2015

Se debe conocer el impacto e implicaciones que tendría para El Fondo, la aprobación del proyecto de Ley Estatutaria 1751 de 2015, mediante el cual se regula el derecho fundamental a la salud y se dictan otras disposiciones.

OBJETIVOS A LOGRAR:

1. Conocer y entender la Ley Estatutaria 1751 de 2015; así como también el funcionamiento del Sistema General de Seguridad Social aplicable a la Entidad.
2. Identificar y documentar el impacto y la incidencia (Económica, de Infraestructura, forma de Contratar el Servicio, Talento Humano requerido, entre

	SISTEMA INTEGRAL DE GESTIÓN (MECI – CALIDAD)	
---	---	---

otros) que tiene para la Entidad la aprobación de la Ley 1751 de 2015 y proponer las acciones que debe implementar el Fondo, para dar aplicación a dicha Ley.

3. ANEXOS

APGTHGTHFO45 - OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

APGTHGTHFO46 - CONSOLIDACIÓN DE PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

APGTHGTHFO47 - EVALUACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

APGTHGTHFO48- CRONOGRAMA GENERAL EVENTOS DE CAPACITACIÓN

Aprobó:

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA
Director General

Elaboró: Ana Cecilia Cárdenas Díaz

Revisó: Maria Yaneth Farfán Casallas

Fecha Aprobación Ajuste PIC – 28/05/2015