**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**INSTITUTO NACIONAL PARA CIEGOS INCI – 2024**

**Proceso**: Gestión Humana.

**Líder del Proceso**: Secretario General.

**Responsables**: Equipo de Trabajo Grupo Gestión Humana y de la Información.

**INTRODUCCIÓN**

El Plan de Formación y Capacitación del Instituto Nacional para Ciegos, se enmarca dentro del plan de gobierno Colombia potencia de la vida, con enfoques de género, construcción de paz y servidor público 4.0, que permitan lograr al interior de la entidad un cambio en la cultura organizacional y lograr que los servidores públicos de la entidad, adquieran las capacidades para desempeñarse en diferentes contextos, bajo las directrices de calidad, idoneidad, e integridad, esperados en el sector público.

El presente plan se estructuro con base en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos - PNFC, expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública, atendiendo a la Dimensión del Talento Humano del MIPG y los resultados del diagnóstico de necesidades realizado a los servidores y a los coordinadores y jefes de oficinas de las diferentes dependencias que conforman la entidad, al igual que la información proporcionada del seguimiento al plan de la vigencia anterior.

**OBJETIVOS**

**Objetivo General**

Fortalecer en los servidores del Instituto Nacional para Ciegos - INCI, los seis ejes del PNFC, con el fin de que adquieran herramientas que les permitan propiciar escenarios de construcción de paz, garantía de derechos, convivencia y bienestar de la población colombiana desde el servicio público, por medio de la reorganización de los métodos de trabajo implementando el enfoque de género, herramientas que se adquirirán mediante el proceso continuo de capacitación con el propósito de formar y contar con servidores públicos competentes y que respondan a las necesidades del sector público.

**Objetivos Específicos**

1. Ejecutar dentro del PIC 2024 programas específicos que aborden los seis ejes del PNFC con el fin de generar conocimientos y herramientas sólidas para contribuir con el desarrollo del perfil del servidor público.
2. Contribuir con la actualización en las diferentes áreas de desarrollo de los funcionarios, para garantizar que los servidores públicos estén actualizados en conocimientos técnicos relevantes para la ejecución de sus funciones y tareas a cargo.
3. Evaluar el plan de capacitación para identificar áreas de mejora, mediante la evaluación de los espacios de capacitación que se gestionen.
4. Realizar la Inducción y Reinducción del personal del Instituto Nacional para Ciegos – INCI, para facilitar una rápida adaptación del servidor público a la dinámica del servicio público y a las necesidades específicas de su puesto de trabajo.

**MARCO NORMATIVO**

Para la elaboración, implementación, ejecución y seguimiento de este plan se aplicará la siguiente normatividad vigente, siguiendo el orden jerárquico normativo:

a. Constitución Política de Colombia de 1991.

b. Decreto 1567 de 1998, “Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

c. Ley 909 de 2004, “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”, artículos 15 y siguientes.

d. Decreto 1083 de 2015, “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública”. Título 9. Capacitación.

e. Resolución 104 de marzo de 2020, (DAFP y ESAP) mediante la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.

f. Decreto 1072 de 2015, “por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”.

g. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, Escuela Superior de Administración Pública, 2021.

h. Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020.

i. Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial “Conpes 397542”.

**RESPONSABLES**

El grupo de trabajo responsable de la ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación 2024 es el grupo de Gestión Humana y de la Información.

**DESARROLLO DEL PLAN**

Para la presente anualidad se modificaron la totalidad de los ejes temáticos, donde se fijaron seis ejes a saber:



**EJE 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** *“Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.”*

**EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente:** *“Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.”*

**EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad:** *“Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para*

*la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.”*

**EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura: *“****La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.”*

**EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público: *“****El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.”*

**EJE 6: Habilidades y Competencias:** *“La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.”*

De los ejes en comento, se resalta el de paz total, memoria y derechos humanos y el de mujer, inclusión y diversidad, pues es el eje en el que la entidad requiere hacer especial hincapié, debido a que se reconoce que este es una de las necesidades que tiene el país, y es un eje que permite abarcar varios ámbitos que debe aplicar el servidor público de la Entidad, con su trabajo y atención a la población colombiana.

De igual manera, este plan se encuentra relacionado con las acciones de capacitación establecidas en el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo 2024.

**DIÁGNOSTICO DE CAPACITACIÓN**

Para este ítem se tomaron en cuenta los siguientes insumos:

1. Reunión de necesidades adelantada con los coordinadores de los grupos de trabajo y jefes de oficina realizada el día 01 de diciembre de 2023 de manera presencial, donde se recibieron las necesidades que tenía cada dependencia de la entidad en los temas atinentes a capacitación y así mismo se recibieron los comentarios y retroalimentación sobre el programa llevado a cabo en el año 2023.
2. Aplicación y análisis del diagnóstico de necesidades a partir de las funciones para identificar las necesidades de cada uno de los funcionarios, el cual fue diligenciado por un total de trece (13) funcionarios y fue enviada a la totalidad de la planta activa, esto es, sesenta y uno (61) funcionarios.
3. Aplicación y análisis de la encuesta de percepción de planes de vigencia realizada a los funcionarios de la entidad, sobre cómo fue su percepción sobre el plan de capacitación para la vigencia 2023, la cual fue contestada por un total de catorce (14) funcionarios.
4. Análisis de los resultados de batería de riesgo psicosocial realizada en el mes de enero de 2023.
5. Estudio de las Políticas impartidas Capacitación por parte del Gobierno Nacional, establecidas en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030.
6. Capacitación recibida el día 15 de enero de 2023, por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública, atinente a la construcción del plan de formación y capacitación.

De este análisis se adjunta al presente documento el formato de Plan de Capacitación del año 2024, donde se encuentran las acciones de capacitación que se desarrollarán en la entidad.

**INDUCCIÓN**

Es el mecanismo mediante el cual los nuevos servidores se familiarizan con su nuevo puesto de trabajo, la Entidad y su cultura organizacional. Este componente es de suma importancia, pues ayuda a los empleados a sentirse bienvenidos y forjar sentido de pertenencia, y conocer los objetivos, metas y valores institucionales, lo que permite que trabajen de manera cómoda y tranquila.

De acuerdo con lo fijado en el Decreto Ley 1567 de 1998 los objetivos específicos de la inducción con respecto al nuevo servidor son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

**REINDUCCIÓN**

Consiste en la actualización y capacitación que se brinda a todos los servidores del Instituto Nacional para Ciegos – INCI, con el fin de que afiancen sus conocimientos en cuanto a las políticas, procedimientos, estructura y cultura organizacional. De igual manera, cuando haya modificaciones, actualizaciones o cambios en lo mencionado, los servidores los conozcan y entiendan de primera mano.

Según lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998 los objetivos específicos de la reinducción son:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

**RECURSOS**

Los recursos financieros con los que se cuenta para desarrollar el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, se encuentran definidos en el Plan Anual de Adquisiciones.

En cuanto a los recursos humanos se tiene al equipo del grupo de trabajo de Gestión Humana y de la Información, que con apoyo de las demás dependencias de la entidad y el contratista que se contrate, se ejecutarán las actividades de capacitación planeadas para el 2024.

**MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **NOMBRE DEL INDICADOR**  | **FORMULA**  | **INICIO**  | **FIN** | **EVIDENCIAS** |
| Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación  | (# de actividades de capacitación ejecutadas / # de actividades de capacitación planeadas) \* 100 | 1/01/2024 | 31/12/2024 |  Fotografías, Listas de asistencia, memorias de las capacitaciones realizadas.  |
| Efectividad | (Número de aprobaciones de autoevaluación) / (Número de evaluados)  | 1/01/2024 | 31/12/2024 |  Autoevaluaciones.  |

El seguimiento se realizará a través del formato anexo al presente documento de manera trimestral, junto con la elaboración del informe de seguimiento de manera trimestral, el cual se encuentra a cargo del profesional especializado, grado 14 del grupo de Gestión Humana y de la Información.

**Elaboro:** Angela Beltran Velandia - Profesional Especializado - Grupo Gestión Humana y de la Información.

**Reviso:** Ricardo Hernández Mateus - Coordinador (e) Grupo Gestión Humana y de la Información.

**Aprobó:** Diego Mauricio Sánchez Ospina - Jefe oficina Jurídica encargado de las funciones de Secretario General.