



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2021

TRANSCARIBE S.A

El Departamento Administrativo de la Función Pública define el Plan Institucional de Capacitación – PIC, como *el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.*

El mecanismo recomendado para la evaluación del impacto que genera el PIC es *a través de indicadores, que permitan valorar los cambios y mejoras organizacionales como consecuencia de la capacitación realizada.*

También establece que, a más tardar en el mes de abril deben tener las entidades públicas formulado el Plan Institucional de Capacitación - PIC. Aunque se sugiere adelantar acciones para formularlo y aprobarlo antes de esta fecha con el fin de poder iniciar las actividades que se encuentren programadas.

Sí se puede incluir al personal provisional siempre y cuando sea entrenamiento en el puesto de trabajo, con los contratistas no se pueden incluir en las capacitaciones.

La Circular 100-010 de 2014 establece que *podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales y de interés para el desempeño institucional.*

Las necesidades de capacitación deben ser identificadas en el diagnóstico, y deben ser priorizadas por la entidad, asignar el presupuesto para su ejecución y luego ser aprobado. Para realizar el diagnóstico e identificar las necesidades de capacitación el mecanismo utilizado es el de los PAES; por lo tanto, es a través de este proceso como se formula el PIC.

No es obligatorio adoptar el PIC mediante acto administrativo; lo importante es que se formule mediante cualquier tipo de documento que cumpla con el principio de publicidad para los servidores públicos.

Dado lo anterior, podemos concluir que el objetivo del Plan Institucional de Capacitación – PIC, es contribuir al fortalecimiento de los conocimientos,





habilidades y competencias de los empleados públicos y trabajadores, a través del desarrollo de actividades de capacitación internas y/o externas, de acuerdo con las necesidades de cada una de las áreas y con los objetivos estratégicos de la entidad.

Dentro de este contexto, el PIC incluye temas estratégicos, de investigación, supervisión, tecnología, legales y de apoyo a la gestión a partir de los insumos y pasos establecidos en el procedimiento “Formulación Plan Institucional de Capacitación – PIC”, el cual está a cargo de la Dirección Administrativa y Financiera de la entidad, y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y desempeño.

MARCO NORMATIVO

1. La Constitución Política de Colombia, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 54 que «Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran».
2. El Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
3. Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
4. 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.
5. La Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. Artículos 65, 66, 68.
6. La Ley 1064 de Julio 26 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.
7. El Decreto 4665 de 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
8. El Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
9. El Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
10. La Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”.





11. Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP Gestión Estratégica del Talento Humano, v1 DAFP, 2017.
12. Circular Externa No.12 DAFP, 2017. Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

Empleados de Libre Nombramiento y Remoción:

- Capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el Sistema de Estímulos)
- Educación para el trabajo
- Inducción y Reinducción
 - Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales

Trabajadores oficiales:

- Capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el Sistema de Estímulos)
- Educación para el trabajo
- Inducción y Reinducción
 - Entrenamiento en el puesto de trabajo
- Temas transversales

Personas por prestación de servicios:

- Temas transversales de interés para el desempeño institucional.

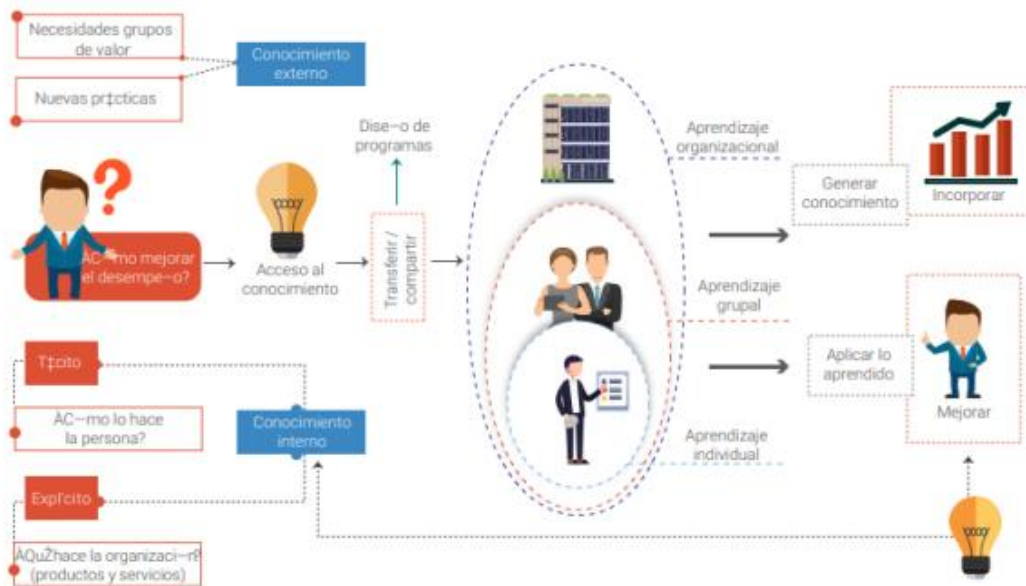
La Resolución 390, del 30 de mayo de 2017, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado *Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos*. Este Plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público.

El DAFP creó la Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): *Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos – 2017*, con el fin de orientar a las entidades sobre este nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual, delimitando su





alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión que deben adelantar las entidades públicas para el desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas.



El esquema anterior, muestra la ruta óptima para el aprendizaje al interior de las entidades públicas.



¡Para tener en cuenta!

El aprendizaje organizacional vincula las necesidades organizacionales de aprendizaje a partir de planes estratégicos, con las competencias laborales y el desarrollo de capacidades necesarias en los servidores públicos para el cumplimiento de su labor.

Con base en las necesidades detectadas en cada área de la entidad, se ha propuesto el siguiente plan de capacitaciones a fin de desarrollar o fortalecer los conocimientos, habilidades, del personal vinculado a Transcaribe S.A.

AREA	TEMA
------	------





Dirección Administrativa y financiera	Actualización Presupuestal para EICE, actualización contable y financiera Manejo de archivos.
Dirección de Operaciones	software, programación de transporte, control de la operación, recaudo y tarifa
Dirección de Planeación e Infraestructura	Seminario, Simposio, cursos y actualizaciones
Secretaría General	Calidad y gestión recursos humanos, actualización en sistemas
Oficina Asesora Jurídica	Contratación Estatal
Oficina de Control Interno	disposiciones legales vigentes en materia contable, financiera y de control. MIPG.
Gerencia	Servicio al cliente

Transcaribe para la ejecución de su PIC trabajará con entidades públicas que ofrecen capacitaciones, tales como:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP
- Escuela de Gobierno
- Archivo General de la Nación - AGN
- Contaduría General de la Nación

Así mismo se manejaran capacitaciones a través de nuestra ARL relacionadas con medicina preventiva principalmente, y de acuerdo con el plan de la misma para sus afiliados.

•Programa de Inducción: El programa de inducción de Transcaribe S.A tiene como objetivo familiarizar al nuevo servidor público con la entidad y las funciones que va a desempeñar, creando identidad y sentido de pertenencia con la empresa.

Este programa comprende dos aspectos; la actividad presencial o virtual mediante la cual se da a conocer a los nuevos funcionarios el direccionamiento estratégico de Transcaribe S.A y los principales aspectos del Sistema de Gestión Integrado de la entidad, así como aspectos administrativos generales; y la inducción respectiva en el puesto de trabajo, que será responsabilidad del jefe inmediato o de quienes éste designe, a través de la cual se le explican las funciones a cargo, los procesos en los cuales interviene y toda la información necesaria para que realice en forma efectiva su labor.





Para el desarrollo de las actividades de inducción se debe tener en cuenta lo establecido en manual de Inducción de Transcaribe S.A.

- Programa de Reinducción: El programa de Reinducción de Transcaribe S.A, tiene como objetivo reorientar la integración de los funcionarios a la cultura organizacional, con el propósito de reforzar los conocimientos en temas transversales a la entidad, así como dar a conocer los cambios producidos en los procesos, procedimientos y políticas.

El presupuesto apropiado por la entidad para la presente vigencia para el desarrollo de su PIC es de \$20.000.000.

