

Plan Institucional de Formación y Capacitación





INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

HÉCTOR EMILIO MONCADA GARZÓN

DIRECTOR EJECUTIVO

CAJICÁ, ENERO DE 2022

VERSIÓN 1



CAJICÁ
TEJIENDO FUTURO
UNIDOS CON TODA SEGURIDAD

Dirección: Calle 1A # 0-40
Cajicá - Cundinamarca- Colombia
Teléfonos: (57+1) 310 584 4637 - 310 205 6145
Correo electrónico: pqr@culturacajica.gov.co
página web: www.culturacajica.gov.co



SC-CER717616





Contenido

INTRODUCCIÓN.....	4
Objetivo general.....	4
Marco normativo.....	4
Análisis de la planta de personal:	5
Diagnóstico de necesidades:	6
Cronograma:	7





INTRODUCCIÓN

La Gestión del Talento Humano es un proceso estratégico en la entidad, por medio del cual se busca el bienestar y desarrollo de los funcionarios y colaboradores, encaminando sus actividades al cumplimiento del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gestión direccionada a la consecución de resultados con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado y las funciones de la Entidad. Para esto, se incluyen instrumentos tales como Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

La capacitación es una actividad que aporta al crecimiento de las instituciones y sus funcionarios. El proceso de capacitación y aprendizaje es un proceso dinámico y continuo que busca aprovechar los recursos que ofrecen las entidades. Este proceso transforma la información que se produce en conocimiento y, posteriormente, lo integra al talento humano mediante programas de aprendizaje como capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias.

Objetivo general.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del diagnóstico, promoviendo el desarrollo integral de los funcionarios.

Marco normativo.

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

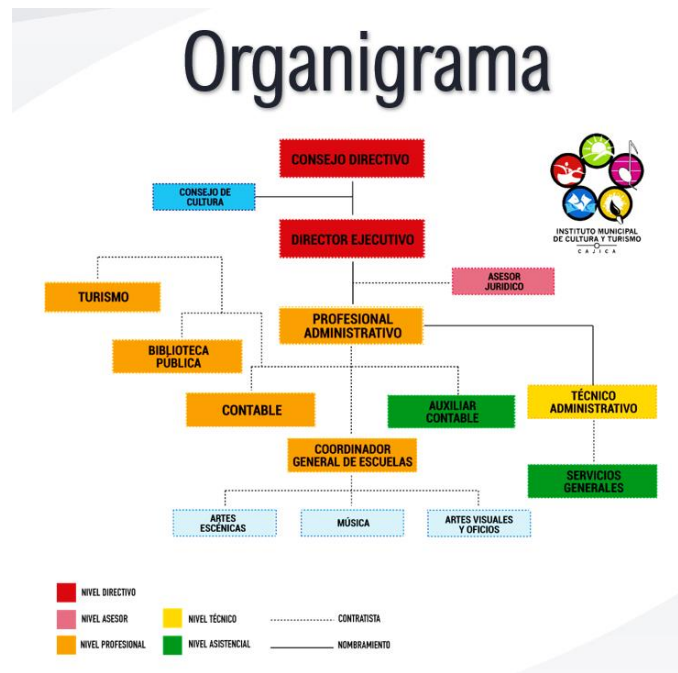


denominado Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Este plan definió un nuevo modelo para gestionar el desarrollo de capacidades de los servidores al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos como en estrategias, que se orienten al aprendizaje organizacional en el sector público.

Análisis de la planta de personal:

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá es una entidad descentralizada que planea, ejecuta y evalúa las políticas culturales y turísticas del municipio de Cajicá, a partir de un proceso de articulación, planeación y desarrollo soportado en lineamientos de inclusión y sostenibilidad social.

El Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, dentro de su organigrama cuenta con tres (3) cargos de planta de libre nombramiento y remoción.





Según el Manual de Funciones y Competencias del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá los cargos identificados tienen los siguientes propósitos generales:

Director Ejecutivo: “Representar legalmente al Instituto, hacer cumplir la Constitución, la Ley, los Decretos y los Acuerdos, planear, liderar y controlar los proceso y procedimientos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, de igual forma los proyectos que se encuentren directamente relacionados con el objeto de la entidad...”

Profesional Universitario: “Aplicar sus conocimientos profesionales en el área de Talento Humano, Control Interno, Estructura financiera y contratación a fin de que los procesos que se tramitan en la gestión general del Instituto sean eficaces y oportunos”.

Técnico Administrativo: “Apoyar los procesos y procedimientos del Instituto en aras del cumplimiento de las metas del mismo”.

Diagnóstico de necesidades:

A continuación, se relacionan los temas que sugirieron los funcionarios para el desarrollo de capacitaciones durante la vigencia 2022.

Contratación.

Gestión documental.

Auditoría de calidad.

Coaching y liderazgo.

Atención al usuario con discapacidad.

Inducción y Reinducción.





Teniendo en cuenta el alcance de cada uno de los funcionarios de planta, se acordó que los tres (3) funcionarios participaran de todas las capacitaciones, buscando la mejora continua en sus procesos.

Cronograma:

El cronograma para el desarrollo de las capacitaciones relacionadas anteriormente se acordará con la disponibilidad de tiempo de los funcionarios.