



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
NIT. 816.000.558-8

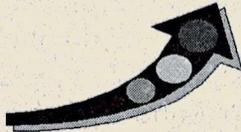
**RESOLUCIÓN No.000097
DE 25 DE ENERO DEL 2023**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACIÓN,
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD DE
PEREIRA VIGENCIA 2023**

El Director General del Instituto de Movilidad de Pereira, en uso de sus facultades legales, en especial los conferidos por el Decreto No. 838 del 7 de octubre de 2016, numeral 14 del artículo 18 del acuerdo No. 005 de julio 18 de 2018, expedido por la Junta Directiva, artículo 23 Ley 909 de 2004 y

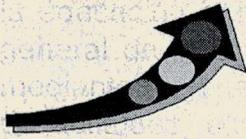
CONSIDERANDO:

- a) Que mediante Decreto Ley 1567 de 1998, se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos para los empleados del Estado, normatividad aplicable al Instituto de Movilidad de Pereira en beneficio de los servidores públicos.
- b) Que el citado Decreto Ley, consagra que la organización de la Capacitación de los empleados públicos de cada entidad, se rige además por los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, los Decretos Reglamentarios y la Planeación Institucional.
- c) Que el artículo 4 del Decreto ibídem, establece "Definición de capacitación. Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación 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.
- d) Que el artículo 6 del Decreto ibídem establece, entre otros los principios de complementariedad, objetividad y prevalencia del interés de la organización, tendientes al desarrollo y avance en la instrucción de los funcionarios para el desarrollo efectivo y actualizado de las actividades inherentes a sus funciones y finalidades.



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
NIT. 816.000.558-8

- e) Que la Ley 909 del 2004, "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones", establece en el Título VI, Capítulo I, que la capacitación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas habilidades, valores y competencias, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación del servicio.
- f) Que, de igual manera, el Decreto 1227 de 2005 en el título V, establece el sistema nacional de capacitación y estímulos, el cual deberá ser adelantado por las unidades de personal o quien haga sus veces, de conformidad a las competencias laborales y buscar la excelencia en el desempeño.
- g) Que el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, modificado y adicionado por el Decreto 648 de 2017, establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales e institucionales y las competencias laborales; así mismo señala, que los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o quien haga sus veces, para los cual se apoyaran en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración pública, y los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.
- h) Que en la aplicación de lo previsto en el artículo 2.2.9.6 del Decreto 1083 del 2015, el cual fue modificado y adicionado por el Decreto 648 del 2017, el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración pública, diseñaron en el año 2018 la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) Profesional y desarrollo de los servidores públicos.
- i) Que en cumplimiento de las directrices del DAFP y ESAP, la dependencia de Talento Humano de la Subdirección general Administrativa Operativa y Financiera, diseño en la presente vigencia, el Plan Institucional de Capacitación basado en un diagnóstico de necesidades, cuyo propósito es el de generar en los servidores públicos del Instituto de Movilidad de Pereira una mayor capacidad de aprendizaje, de acción y de mejoramiento, respondiendo a las necesidades actuales del establecimiento público.



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
NIT. 816.000.558-8

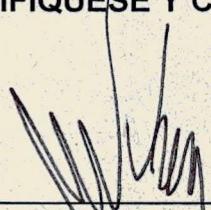
Por lo anterior expuesto, La Dirección General,

RESUELVE

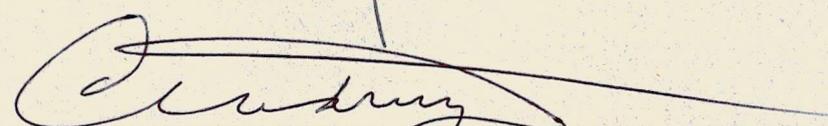
ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación, Bienestar Social e incentivos del Instituto de Movilidad de Pereira, para la vigencia 2023 presentado por la dependencia de Talento Humano de la Subdirección general Administrativa Operativa y Financiera, con cargo al rubro presupuestal 2.3.2.02.02.009 denominado Servicios para la comunidad, sociales y personales.

ARTÍCULO SEGUNDO: La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

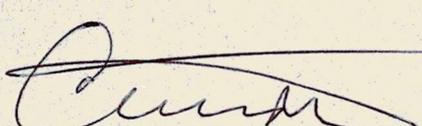
NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



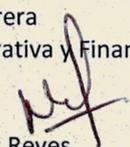
Andrés Felipe Vanegas Cardona
Director General

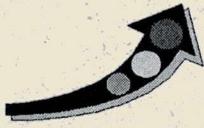


Claudia Liliana López Jiménez
Profesional Esp. Talento Humano


Proyectó: Claudia Liliana López Jiménez
Profesional Especializada de Talento Humano

Reviso: Diana Paola Ospina Barrera
Subdirectora General Administrativa y Financiera 


Vo.Bo. Maria Fernanda Jiménez Reyes
Subdirectora de Oficina Jurídica



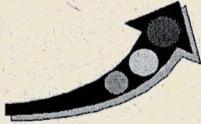
INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

**PLAN DE CAPACITACION
BIENESTAR SOCIAL, ESTIMULOS E INCENTIVOS
INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA**

GESTIÓN TALENTO HUMANO

**ENERO DE 2023
PEREIRA**

Pereira Gobierno de la ciudad- Capital del Eje”
PBX (096) 3294920/30 telefax (096)PBX (096) 3294920/30 telefax (096)3294920 EXT 200
CRA. 14 Nro 17-60 – PEREIRA (RDA)
EMAIL contáctenos@movilidadpereira.gov.co



INTRODUCCIÓN

El presente Plan de capacitación, constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios del Instituto de Movilidad de Pereira.

La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral, proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas.

Un personal motivado y trabajando en equipo, es pilar fundamentales en el que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Es necesario transformar la imagen del funcionario público como símbolo de ineficiencia, pero el cambio en la imagen no basta con enseñar nuevos métodos de trabajo, ni con aplicar mayores controles, ni con desarrollar nuevas habilidades, hay que llegar mas lejos hasta la transformación de las actitudes personales por convicción propia.

En consecuencia, los procesos de formación y capacitación y bienestar que se implementen en este plan, y que sirvan para el desarrollo de competencias a través de diferentes modalidades y serán una estrategia que el Instituto podrá utilizar para garantizar la empleabilidad del servidor, en momentos de cambio permanente del contexto socioeconómico del país y de la región., garantizar a los usuarios un servicio excelente, con el concurso de funcionarios capaces, comprometidos e identificados con la Misión y Visión institucional y el sentido de pertenencia.



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

PLAN DE CAPACITACION, BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

CONTENIDO

PLAN DE CAPACITACION

INTRODUCCION

1. MARCO NORMATIVO

2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE CAPACITACION DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD

2.1 Objetivos Específicos

3. DEFINICIONES

3.1 Competencia

3.2 Capacitación

3.3 Formación

3.4 Educación informal

3.5 Educación formal

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

5. TEMAS GENERALES PRIORITARIOS

6. LINEAS PROGRAMATICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACION DEL INSTITUTO DE MOVILIDADE PEREIRA

7.1 Inducción

7.2 Re inducción

7.3 Plan Institucional de Capacitación

8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

9. OBLIGACION DE LOS FUNCIONARIOS CON RESPECTO A LA CAPACITACION

10. OBLIGACIONES DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA EN EL PLAN DE CAPACITACION

11. REGLAMENTO INTERNO PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION CON RECURSOS ASIGNADOS EN EL PRESUPUESTO DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

12. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

13. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PIC

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

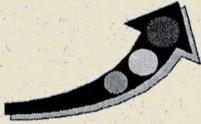
INTRODUCCION

1. NUESTRA ENTIDAD

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICIOS

Pereira Gobierno de la ciudad- Capital del Eje"
PBX (096) 3294920/30 telefax (096)PBX (096) 3294920/30 telefax (096)3294920 EXT 200
CRA. 14 Nro 17-60 – PEREIRA (RDA)
EMAIL contáctenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

3. JUSTIFICACION

4. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

INTRODUCCION

1. OBJETIVOS

2. JUSTIFICACION

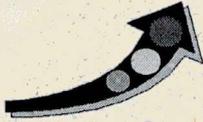
3. COMITÉ DE BIENESTAR SOCIAL Y CAPACITACION

4. INCENTIVOS Y RECURSOS

5. TIPOS DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

6. CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS ESTIMULOS E INCENTIVOS

Pereira Gobierno de la ciudad- Capital del Eje”
PBX (096) 3294920/30 telefax (096)PBX (096) 3294920/30 telefax (096)3294920 EXT 200
CRA. 14 Nro 17-60 – PEREIRA (RDA)
EMAIL contáctenos@movilidadpereira.gov.co



1. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de agosto 5 de 1998: Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Artículo 4: Definición de capacitación: 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

Ley 909 de septiembre 23/2004: Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la Carrera Administrativa, Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15- "Las Unidades de Personal de las entidades:

...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la Ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."

Artículo 36- "Objetivos de la Capacitación.

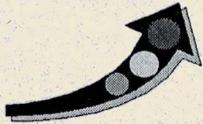
1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios
2. Dentro de la Política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación

Pereira Gobierno de la ciudad- Capital del Eje"

PBX (096) 3294920/30 telefax (096)PBX (096) 3294920/30 telefax (096)3294920 EXT 200

CRA. 14 Nro 17-60 – PEREIRA (RDA)

EMAIL contáctenos@movilidadpereira.gov.co



3. para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación de desempeño...”

Decreto 1083 del 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.9.1. Planes de Capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

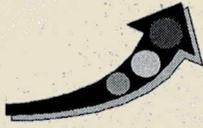
(Decreto 1227 de 2005, artículo 65)”

Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que estén formules.

La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.

(Decreto 1227 de 2005, art 67)”

Artículo 2.2.9.4. Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3, literal e), numeral 3 del Decreto –Ley 1567 de 1998, conformase la Red



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las Entidades pública a las cuales se aplica la Ley 909 del 2004.

La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento

Decreto 1227 de 2005, art 68)”

Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, art 1)”

Decreto 2539 de 2005 (Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 del 2005.

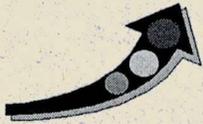
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación-PIC – con base en Proyectos de aprendizaje en equipo-establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC se aborden de manera integral; proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el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

Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP

2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD

Contribuir al mejoramiento del Instituto de Movilidad de Pereira fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas a través del Plan Institucional de Capacitación 2021, mejorando la calidad de vida laboral y humana del servidor público, estimulando en él la eficiencia, la creatividad,

Pereira Gobierno de la ciudad- Capital del Eje”
PBX (096) 3294920/30 telefax (096)PBX (096) 3294920/30 telefax (096)3294920 EXT 200
CRA. 14 Nro 17-60 – PEREIRA (RDA)
EMAIL contáctenos@movilidadpereira.gov.co



el mérito en el ejercicio de la función pública y su efectiva participación en el logro de los fines misionales de la Institución.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos del Instituto.
2. Integrar a los servidores al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción Institucional.

3. DEFINICIONES

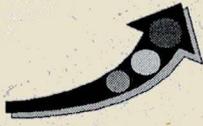
3.1 Competencia

Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes. (Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC 2008 DAFP).

3.2 Capacitación.

Es 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 prologar y a 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 y al eficaz desempeño del cargo (Ley 1567 de 1998- Art 4)

3.3 Formación



La formación es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa

3.4 Educación Informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115/94)

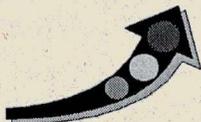
3.5 Educación formal

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

El Instituto de Movilidad de Pereira administrará la capacitación aplicando estos principios:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibió como un proceso complementario de la planeación, por lo cual, orientará sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación es la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución de planes y programas, cuentan con la participación activa de los empleados.



- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responden fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados será valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo a las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquéllos casos en los cuales la capacitación busca adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera mas allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

Continuidad: Especialmente en aquéllos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambio de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

5-. TEMAS GENERALES PRIORITARIOS

El Plan de Capacitación para la vigencia 2023, se tomó como base el resultado encuesta plan institucional e capacitación, informe final de la batería psicosocial, informe revisión por la dirección del SGSST, encuesta clima organizacional, encuesta perfil sociodemográfico y condiciones de salud, realizada en el Instituto de Movilidad.

6. LINEAS PROGRAMATICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE

Para el año 2023 se establecieron las siguientes líneas programáticas:

Pereira Gobierno de la ciudad- Capital del Eje"
PBX (096) 3294920/30 telefax (096)PBX (096) 3294920/30 telefax (096)3294920 EXT 200
CRA. 14 Nro 17-60 – PEREIRA (RDA)
EMAIL contáctenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

En la temática de **Gestión del talento humano y Cultura organizacional** de 34 personas están interesadas en temas relacionados con inteligencia emocional y 28 con competencias laborales inglés.

En la temática de **Planificación, desarrollo territorial y nacional** 25 personas están interesadas en temas relacionados con Gestión de Riesgos desastres.

En la temática de **Buen Gobierno y Gestión Administrativa** 25 personas 26 personas Políticas públicas

En la temática de **contratación pública** 53 personas están interesadas en temas relacionados con contratación estatal y 46 en Secoo II.

En la temática de **derechos humanos** 59 personas están interesadas en temas relacionados con derechos humanos

En la temática de **Gestión de las tecnologías de la información (Gobierno en Línea)** 40 personas están interesados con Herramientas Ofimáticas (Word, Excel, power poitn, etc y 34 en herramientas de comunicación.

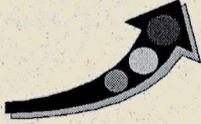
En la temática de **Gestión documental** 58 personas están interesados con gestión documental y archivo.

En la temática de **Gestión Financiera** 54 personas están interesados con Finanzas públicas y presupuesto

En la temática de **Participación ciudadana** 62 personas están interesados con Democracia y Participación Ciudadana y 37 personal en control social

En la temática de **Servicio al ciudadano** 55 personas están interesados con servicio al ciudadano y 44 servicio al cliente

Pereira Gobierno de la ciudad- Capital del Eje"
PBX (096) 3294920/30 telefax (096)PBX (096) 3294920/30 telefax (096)3294920 EXT 200
CRA. 14 Nro 17-60 – PEREIRA (RDA)
EMAIL contáctenos@movilidadpereira.gov.co



En la temática de **Sostenibilidad ambiental** 59 personas están interesados con Manejo de Residuos peligrosos y 40 personas en nuevo código de colores

En la temática de **Derecho de acceso a la información** 67 personas están interesados con Rendición de cuentas y Gobierno

En la temática de **Gestión legal** 31 personas están interesados con Derecho Disciplinario

En la temática de **Gestión del conocimiento y la innovación** 32 personas están interesados con Competitividad e innovación.

En la temática de **Creación de Valor público** 33 personas están interesados con seguridad ciudadana

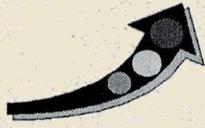
En la temática de **Transformación Digital** 40 personas están interesados con Operación de sistemas de información y 35 personas con Comunicación y lenguaje tecnológico

En la temática de **Probidad y ética de lo público** 28 personas están interesados comunicación asertiva e inteligencia emocional.

7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

El Instituto de Movilidad de Pereira a través de su Plan Institucional de Capacitación busca planear, programar, ejecutar y realizar seguimiento de las actividades de formación y capacitación para los servidores, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales

Por consiguiente, el PIC 2023 se desarrolla en los siguientes subprogramas:



7.1 Inducción

El programa de inducción del Instituto de Movilidad, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el Servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

La Subdirección de Planeación dará a conocer la Estructura-Organigrama, Planes de Acción, Proyectos, Procesos, Procedimientos. Manual de Calidad, Políticas, Direccionamiento Estratégico

La Oficina de Talento Humano: Dara a conocer los programas de Bienestar, Plan de Capacitación, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, Nómina, Evaluación de Desempeño, el Código de integridad.

El proceso de Gestión Documental dará a conocer el proceso de archivo.

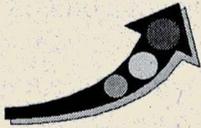
La Oficina Asesora Jurídica, participará a través de la divulgación de todas las disposiciones Legales que rigen la entidad

7.2 Reinducción

El programa de reinducción del Instituto de Movilidad de Pereira está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que lo ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la entidad.

El programa de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos (2) años, o en el momento que se presente el cambio a través de la presentación por parte de los subdirectores o funcionarios competentes de los diferentes procesos cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad (Ley 1567 CAPITULO II).

7.3 Plan Institucional de Capacitación –PIC -2023, se formuló con base en la normatividad vigente.



Para la formulación se desarrollaron las siguientes fases:

- Verificación de las líneas programáticas con el Comité de Capacitación y Estímulos
- Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para el año 2022 por parte del Comité de Capacitación y Estímulos.
- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación-PIC por parte del Comité de Capacitación y Estímulos
- Ejecución del Plan 2022.
- Evaluación y Seguimiento del PIC-2022
- (Anexo –Plan Institucional de Capacitación 2023)

8. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

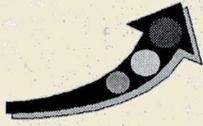
Para el diagnostico de necesidades de capacitación del Instituto de Movilidad se desarrollo Teniendo en cuenta los siguientes insumos:

1. Analisis de la Bateria Psicosocial (Se anexa)
2. Priorizacion de las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para el año 2022, por el Comité de Capacitación y Estímulos
3. Análisis de la batería psicosocial
4. Informe revisión por la dirección del SGSST
5. Encuesta clima organizacional,
6. Encuesta perfil sociodemográfico y condiciones de salud
7. Evaluación de desempeño

Analizada la información se determinaron los temas transversales a la Entidad y la cobertura de capacitación en los diferentes temas.

9. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN

El funcionario del Instituto de Movilidad de Pereira tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

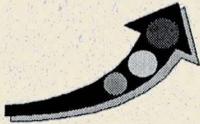
- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionada y rendir los informes correspondientes a los que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- Ser agente multiplicador de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones donde ha asistido.
- Una vez cumplida la comisión de los funcionarios estos deberán entregar una copia de todos los documentos recibidos en la capacitación a la Oficina de gestión talento Humano además deberán presentar los respectivos certificados de asistencia y/o rendimiento académico expedidos por el ente capacitador.

10. OBLIGACIONES DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN

Es obligación del Instituto de Movilidad de Pereira.

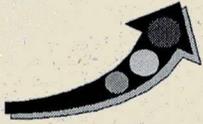
- a. Identificar las necesidades de capacitación, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales
- b. Formular con la participación del Comité de capacitación, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional.

Pereira Gobierno de la ciudad- Capital del Eje"
PBX (096) 3294920/30 telefax (096)PBX (096) 3294920/30 telefax (096)3294920 EXT 200
CRA. 14 Nro 17-60 – PEREIRA (RDA)
EMAIL contáctenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

- c. Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.
- d. Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.
- e. Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas.
- f. Establecer previamente, para efectos de contratar actividades de capacitación, las condiciones que éstas deberán satisfacer en cuanto a costos, contenidos, metodologías, objetivos, duración y criterios de evaluación.
- g. Llevar un archivo de la oferta de servicios de capacitación tanto de organismos públicos como de entes privados, en el cual se indiquen la razón social, las áreas temáticas que cubren, las metodologías que emplean, así como observaciones evaluativas acerca de la calidad del servicio prestado a la entidad.
- h. Evaluar, con la participación del comité de capacitación, el impacto del plan de capacitación.
- i. Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- j. Ejecutar sus planes y programas institucionales con el apoyo de sus recursos humanos o de otras entidades, de sus centros de capacitación o los del sector administrativo al cual pertenecen, de la Escuela Superior de Administración Pública o de establecimientos públicos o privados legalmente autorizados, o con personas naturales o jurídicas de reconocida idoneidad. La contratación se ceñirá a las normas vigentes sobre la materia.
- k. Definir a través de la Oficina de Gestión Talento Humano los mecanismos necesarios para hacer una amplia y oportuna divulgación a todos los funcionarios del Plan de Capacitación para la respectiva vigencia.



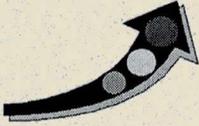
11. REGLAMENTO INTERNO PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN CON RECURSOS ASIGNADOS EN EL PRESUPUESTO DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

1. Presentar la solicitud a la Dirección General, adjunto con la información del programa en el que se desee participar.
2. La capacitación solicitada debe ser acorde al perfil del funcionario, y a la demanda de nuevos conocimientos o habilidades que requiera el funcionario.
3. Haber cumplido una calificación satisfactoria en la evaluación del desempeño en el año inmediatamente anterior para los funcionarios de carrera.
4. No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior a la presentación de la solicitud por la causal de irregularidades en el desempeño de sus funciones.
5. No tendrán derecho a la capacitación, aquellos funcionarios que habiendo asistido a una capacitación no hayan obtenido el certificado correspondiente sin ninguna justificación.
6. El Instituto no responderá por el pago de capacitaciones donde los funcionarios asistan sin previo conocimiento y visto bueno del comité.

12. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Tanto el comité de capacitación, como la comisión del personal dentro de sus funciones contempla el evaluar y realizar seguimiento al plan de capacitación, así mismo dentro del cumplimiento de sus funciones la oficina de Control interno participará activamente en el seguimiento a los programas de formación y capacitación para asegurar su cumplimiento dentro de los parámetros señalados en este plan.

Para que estas instancias puedan cumplir con su labor, la Oficina de Gestión Talento Humano llevara el registro correspondiente de las actividades realizadas.



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

13. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- Porcentaje de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación: No. de Capacitaciones ejecutadas/ No. capacitaciones programadas.

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL

VIGENCIA 2023

INTRODUCCION

El fin del programa de Bienestar del Instituto de Movilidad de Pereira, es el de propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los funcionarios lo mismo que la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño.

1-.NUESTRA ENTIDAD

POLITICA

En el Instituto de Movilidad de Pereira nos comprometemos con el mejoramiento continuo, actuando con liderazgo en el cumplimiento de nuestra misión, conforme a las directrices plasmadas en los Planes de Desarrollo Nacional y Municipal, los planes Sectoriales y Estratégicos, generando desarrollo del talento humano, cultura del autocontrol, conservación

Pereira Gobierno de la ciudad- Capital del Eje"
PBX (096) 3294920/30 telefax (096)PBX (096) 3294920/30 telefax (096)3294920 EXT 200
CRA. 14 Nro 17-60 – PEREIRA (RDA)
EMAIL contáctenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

del medio ambiente, con el fin de cumplir con la satisfacción de las expectativas y requisitos de nuestros clientes.

CODIGO DE INGERIDAD

HONESTIDAD
RESPETO
COMPROMISO
DILIGENCIA
JUSTICIA
RECTITUD
COMPETITIVIDAD

2-.OBJETIVOS

Afianzar una cultura de alto rendimiento, compromiso institucional y mejora continua

Reconocimiento del servidor publico como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere de la creatividad, actitud y recursividad para buscar respuesta a esas necesidades, de manera que se revierta en un mejor estar consigo mismo y su entorno.

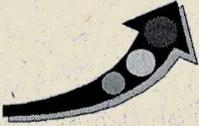
Una cultura organizacional positiva propicia mayor motivación, compromiso y lealtad, elementos determinantes para aumentar la productividad y mejorar los niveles de desempeño de la entidad.

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.

El plan de Bienestar social del Instituto propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios al interior de la entidad y se refleje en el cumplimiento de la Misión institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios a la comunidad.

Pereira Gobierno de la ciudad- Capital del Eje"
PBX (096) 3294920/30 telefax (096)PBX (096) 3294920/30 telefax (096)3294920 EXT 200
CRA. 14 Nro 17-60 – PEREIRA (RDA)
EMAIL contáctenos@movilidadpereira.gov.co



Contribuir a través de acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos educativo, recreativo, deportivo y cultural de los funcionarios y su grupo familiar.

3-. JUSTIFICACION

El bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de bienestar social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la entidad y del estado, con los fines de desarrollo personal. Todo lo anterior contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral, haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo al éxito de la Administración.

Se pretende dar cumplimiento a las disposiciones del Gobierno Nacional relacionadas con el que las entidades públicas, deben brindar un tratamiento preferencial a su recurso humano con calidad.

El Instituto de Movilidad, considera al talento Humano de la entidad como eje central del desarrollo de la misión de la misma, y por ello se ha propuesto ofrecer las mejores condiciones para el trabajo, el desarrollo de capacidades intelectuales, morales, deportivas, culturales, el fomento de habilidades y el reconocimiento a la labor que realizan los servidores públicos, engrandeciendo la misión institucional ante la comunidad que espera lo mejor de los servicios del Instituto.

4-. ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

CLIMA ORGANIZACIONAL

OBJETIVO: Fortalecer el clima laboral y motivacional en la entidad.

Evaluación de Clima Organizacional y de su resultado programar actividades para fortalecer el mismo, en conjunto con la ARP, el cual permitirá identificar los resultados logros y aspectos por mejorar en el desarrollo de actividades en el subproceso de Gestión Humana.

PROGRAMAS DE DEPORTES RECREACIÓN Y CULTURA

Las actividades que se plantean en este sentido están enfocadas a actividades artísticas, culturales y deportivas donde el empleado puede tener alternativas variadas que responden a sus necesidades de integración y esparcimiento, como complemento a la labor diaria, a la conveniente utilización del tiempo libre y a la formación integral del funcionario. De igual manera estas actividades ayudan a fortalecer el estado físico y mental de cada uno de los funcionarios, generando comportamientos de integración, respeto, tolerancia hacia los demás y sentimientos de satisfacción en el entorno laboral y familiar a los cuales pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener recreación.

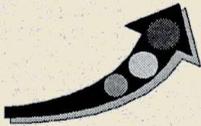
OBJETIVO: Procurar la práctica deportiva entre los funcionarios del Instituto.

-Aprovechar los distintos espacios que se ofrecen para acceder a la práctica de un deporte

CELEBRACIÓN DE FIESTAS ESPECIALES

OBJETIVO: Generar espacios donde se interactúa, comparte con los compañeros de trabajo en un ambiente libre de discordias y tensiones.

Pereira Gobierno de la ciudad- Capital del Eje”
PBX (096) 3294920/30 telefax (096)PBX (096) 3294920/30 telefax (096)3294920 EXT 200
CRA. 14 Nro 17-60 – PEREIRA (RDA)
EMAIL contáctenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

Procurar tener presente las fechas que de una u otra manera se han venido celebrando en el país y que de una forma inciden en las actividades de convivencia diaria, así como propiciar el espacio que permita celebrarse sin que altere la actividad laboral.

VER CONTRATO MINIMA CUANTIA.

PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS VIGENCIA 2023

INTRODUCCION

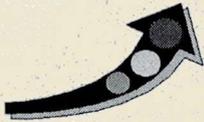
Los planes de incentivos para los funcionarios del Instituto se orientarán a otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

1. OBJETIVOS DEL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

Crear condiciones favorables al desarrollo del trabajo para que el desempeño laboral cumpla con los objetivos previstos, los cuales deberán implementarse a través de proyectos de calidad de vida laboral.

Reconocer o premiar los resultados de desempeño en niveles de excelencia y reconocimiento al mayor puntaje en el nivel satisfactorio.

Pereira Gobierno de la ciudad- Capital del Eje"
PBX (096) 3294920/30 telefax (096)PBX (096) 3294920/30 telefax (096)3294920 EXT 200
CRA. 14 Nro 17-60 – PEREIRA (RDA)
EMAIL contáctenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

2-. JUSTIFICACION

El Director General del Instituto adoptara anualmente el plan de Estímulos e incentivos institucionales y se señalarán los incentivos que se ofrecerán al mejor empleado de la entidad de cada nivel jerárquico y a los mejores equipos de trabajo.

El sistema de estímulos a los empleados del Estado se expresará en programas de Bienestar social e incentivos, armonizando las políticas generales a las necesidades particulares e institucionales

3-. COMITÉ ESTIMULOS E INCENTIVOS

- a. el director o su delegado
- b. El subdirector General operativo, Admvo y Financiero
- c. El Profesional Especializado Gestión Talento Humano
- d. El subdirector General Control Interno

4-. INCENTIVOS Y RECURSOS

Los incentivos a reconocer a los servidores públicos del Instituto de Movilidad de Pereira, serán pecuniarios o no pecuniarios, dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por su desempeño productivo en niveles de excelencia y el mayor puntaje obtenido en el nivel satisfactorio.

5-. TIPOS DE ESTIMULOS E INCENTIVOS

El plan Institucional de Estímulos e incentivos contara con dos tipos de estímulos e incentivos: Pecuniarios y no pecuniarios.

A-. Estímulos e Incentivos Pecuniarios

Se refieren a reconocimientos en dinero otorgados directamente a los funcionarios para EDUCACION FORMAL: reconocimiento económico para pregrado, especialización y postgrados y EDUCACION NO FORMAL: Asistencia a Seminarios, Talleres, Diplomados. Se hará



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA
GESTIÓN TALENTO HUMANO
NIT 816000558-8

reconocimiento a los equipos que ocupen los primeros tres puestos, pudiéndose ampliar este número de contarse con a la disponibilidad presupuestal correspondiente.

1-. De los equipos podrán hacer parte los servidores de carrera y de Libre Nombramiento y Remoción, provisionales, temporales y supernumerarios.

Por equipo de Trabajo se entiende el conjunto de personas que de manera interdependiente aportan habilidades complementarias para el logro de un propósito común, con el cual están comprometidas, buscando excelencia en el desempeño y una meta con la que se sienten solidariamente responsables.

Los integrantes de los equipos de trabajo pueden ser empleados de una misma dependencia o de distintas dependencias de la entidad.

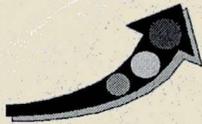
B-. ESTIMULOS E INCENTIVOS NO PECUNIARIOS.

Se refieren a reconocimientos, no necesariamente valorables en dinero, tales como: Reconocimiento de meritos, placas conmemorativas, objetos deportivos o decorativos, certificados, días de descanso, bonos, turismo social, elementos que beneficien la calidad de vida del núcleo familiar del servidor, cultura y recreación, becas, entre otros, y los que determine el Comité de Estímulos e Incentivos conforme a la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

Los estímulos e incentivos no pecuniarios pueden ser en especie, simbólicos y reconocimientos por antigüedad.

B.1. No pecuniario en especie. Se beneficiarán los funcionarios que se encuentren en carrera administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción de la entidad según parámetros establecidos.

B.2 No pecuniario: Reconocimientos simbólicos. Se refieren a medallas al merito administrativo, menciones honoríficas, diplomas, pergaminos, cartas de felicitación, elogios públicos, la publicación en los diferentes medios de comunicación de divulgación externas como la prensa e internos como boletines existentes en el Instituto, con el propósito de dar a conocer en las



diferentes instancias a los mejores funcionarios y a los equipos de trabajo que hayan alcanzado niveles de excelencia, los cuales se entregaran en acto publico o privado a los equipos de trabajo y a los servidores seleccionados.

B.3 No pecuniario: Reconocimiento por antigüedad

- 1) cumplir con el tiempo a que se refiere dicho reconocimiento.
- 2) No tener antecedentes disciplinarios.

Los estímulos e incentivos son personales e intransferibles.

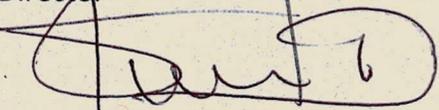
6-. CONSIDERACIONES PARA ASIGNAR LOS ESTIMULOS E INCENTIVOS

Los empleados deberán reunir los siguientes requisitos para participar de los incentivos:

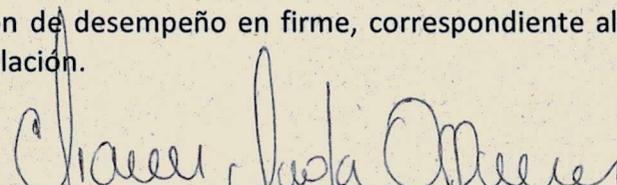
- 1-. Acreditar tiempo de servicios continuo en la respectiva entidad no inferior a un año.
- 2-. No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
- 3-. Acreditar nivel de excelencia en la evaluación de desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.



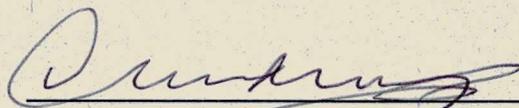
ANDRES FELIPE VANEGAS CARDONA
Director



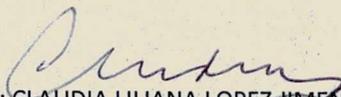
LUIS FERNADNO GONZALEZ BUITRAGO
Asesor Control Interno



DIANA PAOLA OSPINA BARRERA
Subdirectora General Admon y Financiera.



CLAUDIA LILIANA LOPEZ JIMENEZ
Profesional Especializada Talento Humano


Proyecto: CLAUDIA LILIANA LOPEZ JIMENEZ
Profesional Especializada Talento Humano