

INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

NIT 816000558-8

INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

**PLAN INSTITUCIONAL ANUAL DE CAPACITACIÓN
2024**

"ALCALDIA DE PEREIRA"

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co

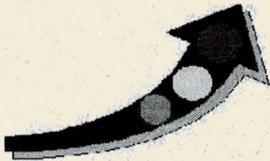
Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. CONTEXTO ESTRATÉGICO	4
2. OBJETIVO	4
3. POBLACIÓN OBJETO	4
4. MARCO CONCEPTUAL	4
5. DEFINICIONES:	4
6. MARCO NORMATIVO	7
7. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	9
8. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACION Y CAPACITACION DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA 10	
9. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN	11
10. OBLIGACIONES DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN	12
11. REGLAMENTO INTERNO PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN CON RECURSOS ASIGNADOS EN EL PRESUPUESTO DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA	13
12. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2024 Y PRESUPUESTO	14
13. EVALUACION Y SEGUIMIENTO	14
14. ANEXOS:	15

“ALCALDÍA DE PEREIRA”

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

NIT 816000558-8

INTRODUCCIÓN

Para el Instituto de Movilidad de Pereira, el talento humano es el activo más importante de la Entidad, por ello el componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional, para potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

El Plan Institucional Anual de Capacitación 2024 se estructuró de conformidad a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, a los 4 ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de valor público y Transformación digital, probidad y Ética en lo Público) donde se identificaron las necesidades propias de cada dependencia, para determinar las temáticas capacitación.

De acuerdo al Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, para favorecer al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la entidad, a través de las capacitaciones, seminarios, talleres y demás actividades contenidas en el PIC.

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

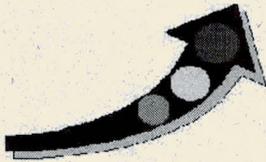
La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral, proceso encaminado a facilitar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

“ALCALDIA DE PEREIRA”

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



el concurso de funcionarios capaces, comprometidos e identificados con la Misión y Visión institucional y el sentido de pertenencia

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional Anual de Capacitación está orientado al fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los servidores públicos.

Meta: 95% de Cumplimiento de las actividades planificadas Responsable: Talento Humano

2. OBJETIVO

Promover el desarrollo integral del talento humano, a través de actividades de capacitación que contribuyan a mejorar su desempeño y fortalecer su competitividad laboral.

3. POBLACIÓN OBJETO

Ciento ochenta y ocho (188) servidores públicos

4. MARCO CONCEPTUAL

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, recomiendan pautas para el diseño, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros).

Saber: Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público.

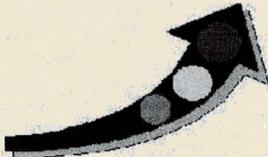
5. DEFINICIONES:

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión

"ALCALDIA DE PEREIRA"

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

NIT 816000558-8

y toma de decisiones.

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: Como lo indica el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, "... 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 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 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"

Capital Humano: Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).

Competencia: Hace referencia a las características de personalidad, derivadas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo. La gestión por competencias hace referencia al modelo de gestión que permite alinear a las personas que integran una organización (directivos y demás niveles organizacionales) en pos de los objetivos estratégicos. (Alles 2016)

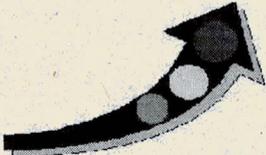
Competencias Laborales: "Como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público". (Decreto 815 de 2018 del DAFP)

Conocimientos Esenciales: son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las

"ALCALDIA DE PEREIRA"

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

NIT 816000558-8

entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030).

Conocimientos específicos: son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030).

Conocimientos Especializados: Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020-2030).

Educación: Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura. También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Constitución política de Colombia de 1991 Art- 67).

Educación Informal: Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

Educación formal: De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

“ALCALDIA DE PEREIRA”

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

NIT 816000558-8

Formación: Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Plan Institucional de Capacitación: De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, "(...) es un 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 servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública".

Profesionalización del servicio Público: Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa (Art. 3 de la Ley 1960 de 2019).

Programas de Inducción y Reinducción: Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

6. MARCO NORMATIVO

La Constitución Política de Colombia de 1991: en el Art. 53; La ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de educación superior: La ley 115 de 1994, Ley General de Educación.

La Ley 190 de 1995: Estatuto Anticorrupción, Art. 7°. Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.

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

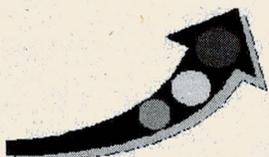
La Ley 734 de 2002: Código Disciplinario Único, en el Art. 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

La 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, en especial en el Art. 36 del

"ALCALDIA DE PEREIRA"

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

NIT 816000558-8

Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.

El Decreto 1227 de 2005: por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.

El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006: por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

El Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007: por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.

Decreto 1083 de 2015: por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo

2.2.9.1 Planes de capacitación.” 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.

El Decreto 51 del 16 de enero de 2018: por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

Decreto 815 de 2018: por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública-Esap 2017)

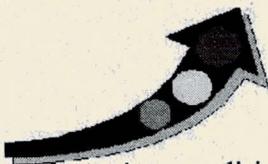
Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.

Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de

“ALCALDIA DE PEREIRA”

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

NIT 816000558-8

referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

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, Artículo 3° profesionalización y desarrollo de los servidores públicos.

7. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades se realizó teniendo en cuenta diversas fuentes, resultados evaluación de desempeño auditorias, evaluación de clima organizacional, encuesta perfil sociodemográfico, condiciones de salud, revisión por la dirección, reuniones líderes proceso, entre otras. Igualmente, teniendo en cuenta los ejes temáticos contenidos en el documento Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 del DAFP.

Desde Talento Humano se realizó con cada líder de proceso reunión para determinar necesidad, justificación, competencia a fortalecer en los servidores. Talento Humano se encargó consolidar información, teniendo en cuenta misionalidad y presupuesto asignado, se presentó a la comisión de personal, se presentó a la Dirección para su aprobación, la cual fue adoptado mediante acto administrativo.

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Instituto de Movilidad se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- ✓ *Análisis de la Bateria Psicosocial (Se anexa)*
- ✓ *Informe revisión por la dirección del SGSST*
- ✓ *Encuesta clima organizacional,*
- ✓ *Encuesta perfil sociodemográfico y condiciones de salud*
- ✓ *Evaluación de desempeño*

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

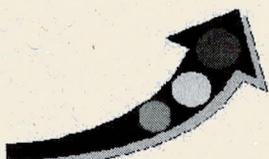
EJES TEMATICOS

Gestión del conocimiento y la innovación: El objetivo es diseñar, gestionar y ofrecer los

"ALCALDIA DE PEREIRA"

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

Creación de valor público: Orientado a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y en la relación Estado-ciudadano

Probidad y ética de lo público: Busca que el servidor Público se reconozca y apropie los valores, comportamientos, costumbres y actitudes que se reflejan en el desempeño de sus funciones y relacionamiento con los demás grupos de interés.

Transformación digital: Relaciona con 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 formación y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Además, dentro de las actividades de Talento Humano se incluyó en el Plan Institucional Anual de Capacitación 2024, talleres, cursos relacionadas con los diferentes programas de Bienestar e Incentivos, tales como: código de integridad, inducción y reducción del Instituto de Movilidad de Pereira, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, COPASST, Brigada de Emergencias, Comité de Convivencia Laboral, seguridad vial.

8. 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 se desarrolla, además:

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.

“ALCALDIA DE PEREIRA”

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

NIT 816000558-8

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

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).

El Plan Institucional de Capacitación –PIC -2024, se formuló con necesidades de capacitación.

9. OBLIGACIONES DE LOS FUNCIONARIOS CON RESPECTO A LA CAPACITACIÓN

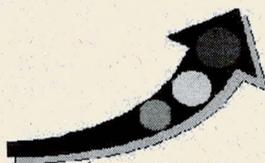
El funcionario del Instituto de Movilidad de Pereira tiene las siguientes obligaciones en relación con la capacitación:

- ✓ 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.

“ALCALDIA DE PEREIRA”

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

NIT 816000558-8

- ✓ 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

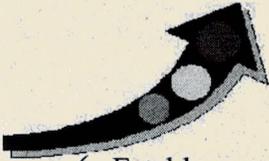
Es obligación del Instituto de Movilidad de Pereira.

- ✓ Identificar las necesidades de capacitación, detectando las deficiencias colectivas e individuales, en función del logro de los objetivos institucionales
- ✓ 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.
- ✓ Establecer un reglamento interno en el cual se fijen los criterios y las condiciones para acceder a los programas de capacitación.
- ✓ Incluir en el presupuesto los recursos suficientes para los planes y programas de capacitación, de acuerdo con las normas aplicables en materia presupuestal.
- ✓ Programar las actividades de capacitación y facilitar a los empleados su asistencia a las mismas.

"ALCALDIA DE PEREIRA"

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

NIT 816000558-8

- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Evaluar, con la participación del comité de capacitación, el impacto del plan de capacitación.
- ✓ Presentar los informes que soliciten el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.
- ✓ 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.
- ✓ 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.

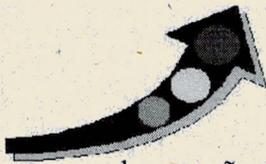
11. REGLAMENTO INTERNO PARA ACCEDER A LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN CON RECURSOS ASIGNADOS EN EL PRESUPUESTO DEL INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

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

“ALCALDIA DE PEREIRA”

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



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. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2024 Y PRESUESTO

Aprobado el Plan Institucional Anual de Capacitación, Talento Humano socializará mediante correo electrónico, publicación en la página web de la entidad y de más canales de comunicación con que cuenta el IMP. Las actividades se implementarán mediante charlas, cursos, talleres, conferencias, entre otros, los cuales serán dictados con personal interno y externo. Los beneficiarios serán los establecidos en la ley. La evaluación del PIC, se realizará mediante el seguimiento asistencia capacitación y ejecución capacitaciones.

Presupuesto

Para adelantar las actividades programadas en el Plan Institucional Anual de Capacitación 2024 se cuenta con un presupuesto de (\$60.000.000). La meta para el año 2024 es ejecutar el 90% de las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitación 2024 y se evaluará mediante seguimiento mensual.

13. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

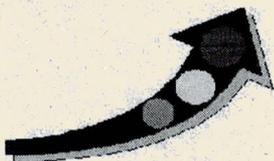
Tanto el comité de capacitación, como la comisión del personal dentro de sus funciones contempla el evaluar y realizar seguimiento al plan de capacitación, así mismo dentro del cumplimiento de sus funciones la oficina de Control interno participará activamente en el seguimiento a los programas de formación 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 llevará el registro correspondiente de las actividades realizadas.

"ALCALDIA DE PEREIRA"

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co



INSTITUTO DE MOVILIDAD DE PEREIRA

NIT 816000558-8

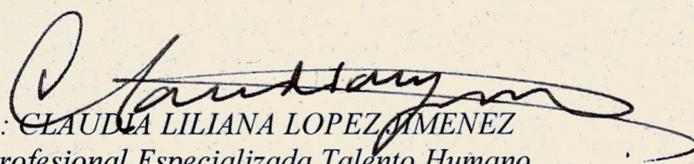
14. ANEXOS:

- *Plan institucional anual de capacitación y bienestar 2024*
- *Actas: Necesidades de Capacitación.*

LUIS FERNANDO GONZALEZ BUITRAGO
Director

FELIPE FONTAL CELIS
Subdirector General Operativo Admón. y
Financiera.

CLAUDIA LILIANA LOPEZ JIMENEZ
Profesional Especializada Talento Humano

Proyecto: 
CLAUDIA LILIANA LOPEZ JIMENEZ
Profesional Especializada Talento Humano

Enero 29 de 2024.

"ALCALDIA DE PEREIRA"

PBX (096) 3294920/30 TELFAX (096) 329 49 20 EXTESION 200 CRA 14 No. 17-60 - PEREIRA

(RISARALDA) EMAIL contactenos@movilidadpereira.gov.co