

**INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA  
IDEAR**

**PLAN DE CAPACITACIÓN**

**VIGENCIA 2018**



**INSTITUTO DE DESARROLLO DE ARAUCA - IDEAR  
PLAN DE CAPACITACIÓN  
VIGENCIA 2018**

**PRESENTACIÓN**

El Plan de Capacitación Anual del Instituto de Desarrollo de Arauca - IDEAR para la vigencia 2018 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitación de los funcionarios con vinculación en Carrera Administrativa y de Libre nombramiento y Remoción, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la entidad, el puesto o el ambiente laboral.

Como componente en los procesos de desarrollo del Talento Humano, la capacitación implica, por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, mayores aptitudes, conocimientos, habilidades, así como su progreso personal y laboral en la entidad. Y, por otro un conjunto de métodos técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la entidad para su normal desarrollo. En tal sentido la capacitación constituye factor importante para brindar al funcionario la oportunidad de aumentar sus competencias, con las cuales se busca se brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del funcionario.

**- Objeto social del Idear**

El IDEAR es una institución que fomenta el desarrollo económico y social en el ámbito local, municipal, departamental y regional, mediante la prestación de servicios relacionados con la ejecución de actividades financieras y las conexas para ejecutar estas, dirigidas a la obtención, administración y colocación de recursos que se utilicen para la gestión y ejecución de programas, así como proyectos de inversión en los sectores económicos y sociales destinatarios, constitucional y legalmente de la inversión Estatal; todo lo anterior en el marco legal que como establecimiento público del orden territorial le corresponde y puede

desplegar al pertenecer a la categoría de instituto para el financiamiento y desarrollo territorial.

### **-Necesidad del plan de Capacitación.**

En el mundo actual, ante la velocidad de los cambios, las organizaciones deben ser cada vez más flexibles para adaptarse a su entorno, para lo que necesitan personal comprometido y capacitado para la correcta operación y el desarrollo de la creatividad y la innovación en la organización.

Por su parte, Chiavenato (2000) explica que *"(...) la capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de una manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades en función de objetivos definidos, constituyendo una inversión empresarial destinada a reducir o eliminar la diferencia entre el desempeño actual y los objetivos propuestos(...)"*.

Por ello y teniendo en cuenta la importancia que implica capacitar, se deben encontrar mecanismos que ofrezcan a los colaboradores adquirir los conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren para lograr un desempeño óptimo, el cual trae consigo beneficios a la entidad como: la calidad en el desarrollo de los procesos, aumenta la rentabilidad en la organización, desarrolla una alta moral en los empleados, coadyuva a solucionar conflictos laborales, reduce la necesidad de supervisión, previene accidentes y enfermedades laborales, facilita que el personal se identifique con la visión y la misión de la empresa.

Teniendo en cuenta lo anterior, un Plan de Capacitación se convierte en un factor importante que ayuda a fortalecer la empresa con colaboradores competitivos y eficientes, el cual da como resultado un cambio importante en la organización.

### **- A quién va dirigido el Plan de Capacitación?**

Este Plan de Capacitación va dirigido a los servidores públicos de Carrera y Libre Nombramiento y Remoción del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR

### **-Cuál es el fin o propósito del Plan de Capacitación?**

Siendo el propósito general impulsar la eficacia de la entidad, este Plan de Capacitación se implementará en el IDEAR, con el fin de contribuir a elevar el nivel de rendimiento de los servidores públicos y, con ello, a incrementar la eficiencia y rendimiento de la organización. Entre los propósitos que se persiguen se relacionan los siguientes:



# idear

OPORTUNIDADES PARA TODOS

NIT 834.000.764-4



- a. Mejorar la interacción entre los servidores públicos y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en la prestación del servicio.
- b. Generar conductas positivas y mejoras en el clima laboral, productividad y calidad y, con ellos, elevar la moral del funcionario.
- c. Mantener al servidor público actualizado en los temas que son de su competencia para lograr la calidad en los procesos que desarrolla.

## OBJETIVO GENERAL

Formular el Plan de Capacitación del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR, con el propósito de fortalecer los conocimientos, competencias, habilidades de los servidores públicos, y contribuir a su bienestar y motivación, de tal modo que se refleje en el desempeño institucional al ejecutar sus funciones con mayor eficiencia y eficacia.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Capacitar a los servidores públicos del Instituto de Desarrollo de Arauca en conocimientos específicos que le permitan desarrollar mejor su desempeño laboral.
- Elevar los niveles de eficiencia y efectividad en todos los niveles del Instituto de Desarrollo de Arauca.
- Alcanzar resultados altamente positivos en la recuperación de cartera del Instituto.
- Manejar correctamente los procesos de contratación que adelante el Instituto, con el fin de evitar inconvenientes que perjudiquen la buena imagen.
- Manejar correctamente el presupuesto, la contabilidad y los fondos del Instituto, de acuerdo a las normas legales.
- Mejorar la comprensión en la formulación, elaboración y evaluación de los proyectos de inversión que se presentan al Instituto para ser financiados.
- Fortalecer los conocimientos profesionales, éticos y morales, con el fin de cumplir con la misión encomendada con total transparencia.

## MARCO LEGAL

Este Plan de Capacitación se soporta legalmente mediante la siguiente normatividad:

- Constitución Política de Colombia (Artículo 54)
- Decreto - Ley 1567 de 1998, Sistema Nacional de Capacitación
- Decreto 682 de 2001, Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Ley 909 de 2004, en el título IV, capítulo I.
- Decreto 1227 de 2005.

## **METAS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN**

Capacitar al 100% de los servidores públicos vinculados mediante Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción del IDEAR.

## **MEDICIÓN DE LA CAPACITACIÓN:**

La medición se llevará a cabo teniendo en cuenta las siguientes etapas:

- 1. Reacción:** Mide el grado de satisfacción del participante respecto a la capacitación. Se valoran variables tales como la aplicabilidad de los contenidos, la idoneidad del instructor, el aula, etc. Se instrumenta a través de una encuesta de satisfacción al final del curso.
- 2. Resultados:** Se instrumentará a través de una encuesta de satisfacción 3 meses después de haber recibido la capacitación, con el fin de que transcurra entre el momento en que los servidores públicos se hayan capacitado hasta que ese aprendizaje impacte o no en las funciones que desarrollan.

El instrumento que se utilizará será el registro R-57, el cual permitirá medir los conocimientos adquiridos de la formación recibida por los servidores públicos mediante capacitaciones.

## **ESTRATEGIAS PARA LA APLICACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN EN EL IDEAR**

**Capacitación Personalizada:** Teniendo en cuenta el presupuesto, este tipo de capacitación se realizará con previa autorización de la Gerencia al personal de Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción.

**Capacitación con Personal de la Entidad:** Se programarán capacitaciones con los servidores públicos que tengan experiencia y capacidad de manejo de temas específicos.

**Alianzas con Otras Entidades:** Se realizarán alianzas con otras entidades para realizar capacitaciones generales y a menor costo. Estas alianzas pueden ser con

el Sena, Comfiar, Cámara de Comercio de Arauca, Gobernación de Arauca, la ESAP, etc.

### **CONTROLES**

- Constancia de asistencia.
- Se analizará a fin de año, la viabilidad del Plan, y si es necesario se redefinirá.
- Retroalimentación

### **TIPOS DE CAPACITACIÓN QUE SE IMPLEMENTARÁN EN EL PLAN DE CAPACITACIÓN DEL IDEAR**

#### **Capacitación Inductiva:**

Esta capacitación está orientada a facilitar la integración a través de una serie de actividades y capacitaciones que ayudan a integrar al nuevo servidor público a su puesto de trabajo, a su grupo y a la empresa, en general; y a los antiguos funcionarios a refrescar los conocimientos y conocer los nuevos procesos.

#### **Capacitación preventiva**

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en los servidores públicos, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo de la institución.

#### **Capacitación correctiva**

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la entidad, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

### **MODALIDAD DE LA CAPACITACIÓN**

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

### **CAPACITACION FORMAL:**

Es aquella impartida en establecimientos y programas educativos, debidamente aprobados por el estado.

### **EDUCACION NO FORMAL:**

Es aquella que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles o grados.

### **NIVELES DE CAPACITACIÓN**

Tanto en los tipos como en las modalidades, la capacitación puede darse en los siguientes niveles:

**Nivel Básico:** Se orienta a personal que se inicia en el desempeño de una ocupación o área específica en la Empresa. Tiene por objeto proporcionar información, conocimientos y habilidades esenciales requeridos para el desempeño en la ocupación.

**Nivel Intermedio:** Se orienta al personal que requiere profundizar conocimientos y experiencias en una ocupación determinada o en un aspecto de ella. Su objeto es ampliar conocimientos y perfeccionar habilidades con relación a las exigencias de especialización y mejor desempeño en la ocupación.

**Nivel Avanzado:** Se orienta a personal que requiere obtener una visión integral y profunda sobre un área de actividad o un campo relacionado con esta. Su objeto es preparar cuadros ocupacionales para el desempeño de tareas de mayor exigencia y responsabilidad dentro de la empresa.

### **RECURSOS**

**Humanos:** Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: licenciados en administración, contadores, Psicólogos, etc.

**Materiales:** Infraestructura: Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la entidad o en lugares donde el capacitador lo requiera.

**Mobiliario, equipo y otros:** Está conformado por carpetas, mesas de trabajo, pizarra, marcadores, equipo multimedia, TV, Video Beam y ventilación adecuada.

**Documentos técnico – educativo:** Entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio, etc.

**Financiamiento:**

El monto de inversión de este Plan de Capacitación, será financiado con ingresos propios presupuestados para la vigencia 2018 del Instituto de Desarrollo de Arauca – IDEAR.



**AMPARO PRIETO PÍNEROS**  
Subgerente Administrativa



ANEXO 1

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES		
TEMAS DE CAPACITACIÓN	MES	BENEFICIADOS
<b>Entrenamientos, Talleres, Seminarios o Diplomados</b>		
Inducción y Reinducción	Febrero	Todo el personal
Gestión del Riesgo LAFT	Febrero	Gerente Control Interno Subgerente Financiero
MIPG: Módulo Dimensionamiento Estratégico y Planeación	Marzo	Gerente Planeación
Asistencia Técnica en Proyectos Archivísticos	Marzo	Técnicos de Archivo (02) y Auxiliar Administrativa
Seminario Información Exógena 2018 y Conciliación Fiscal y Contable	Marzo	Profesional Especializado Subgerencia Administrativa
Congreso Nacional de Talento Humano	Abril	Profesional Talento Humano y Subgerente Administrativa
Taller de Inscripción de trámites en el sistema de Información - SUIT	Mayo	Control Interno Planeación Sistemas
Seminario – Taller Claves para la Implementación y Fortalecimiento de MIPG v2	Mayo	Planeación Control Interno
Sistema de Administración del Riesgo de Fraude y Corrupción – SARFC	Mayo	Gerente Jefe de Oficina Asesora Jurídica
Congreso Panamericano Riesgos de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - LAFT	Junio	Gerente Subgerente Financiera



VIII Congreso Nacional de Derecho Disciplinario	Julio	Jefe de Oficina Asesora de Jurídica
Diseño y Elaboración de la Matriz y Mapa del riesgo LAFT	Agosto	Gerente Subgerente Comercial y de Cartera Jefe de Riesgos
IX Congreso Nacional de Control Interno	Septiembre	Control Interno
FOROMIC: evento líder en América Latina y el Caribe en temas relacionados de inclusión financiera y el desarrollo empresarial	Octubre	Gerente Subgerente Financiera
Gestión efectiva de Cobro de Cartera	Octubre	Sena
Capacitación en Riesgos (SARO, SARLAFT, SARL, SARC y SARM)	Octubre	Todo el personal
Presupuesto Público y su Ejecución	Octubre	Subgerente Administrativo
Manejo de Excel	Noviembre	Todo el personal
Fortalecimiento del clima Organizacional	Noviembre	Todo el personal
Manejo de Tesorería, PAC e Inversiones	Noviembre	Tesorero General

