



## TALENTO HUMANO

### PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

F-TH-09

Código

02

Versión

03/11/2016

Fecha

1 de 6

Página

#### Presentación:

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación, por lo cual el Instituto Superior de Educación Rural ISER de Pamplona, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores (as) de la Entidad por medio de las capacitaciones, programas que contiene el Programa de Formación y Capacitación Institucional 2018; priorizando las necesidades más indispensables para la institución.

#### Objetivo General:

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación 2018, promoviendo el desarrollo integral de los servidores.

#### Objetivos específicos:

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.

Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.

Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.

Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.

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 institucionales.

#### Justificación:

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.

Un personal motivado y trabajando en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos o gerenciales.

La esencia de una fuerza laboral motivada está en la calidad del trato que recibe en sus relaciones individuales que tiene con los ejecutivos o funcionarios, en la confianza, respeto y consideración que sus jefes les prodigan diariamente. También son importantes el ambiente laboral y la medida en que éste facilita o



**TALENTO HUMANO**

**PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL**

F-TH-09  
Código  
02  
Versión  
03/11/2016  
Fecha  
2 de 6  
Página

inhibe el cumplimiento del trabajo de cada persona.  
Sin embargo, en la mayoría de organizaciones de nuestro País, ni la motivación, ni el trabajo aprovechar significativos aportes de la fuerza laboral y por consiguiente el de obtener mayores ganancias y posiciones más competitivas en el mercado.  
Tales premisas conducen automáticamente a enfocar inevitablemente el tema de la capacitación como uno de los elementos vertebrales para mantener, modificar o cambiar las actitudes y comportamientos de las personas dentro de las organizaciones, direccionado a la optimización de los servicios y funciones que desempeñan.

**Metodología:**

- Aplicación de Encuestas de detección de necesidades, resultados de la evaluación de desempeño, resultado de las auditorías internas y externas.
- Diagnóstico de necesidades conforme los resultados
- Conformación del Programa de Formación y Capacitación
- Evaluación a la Capacitación
- Evaluación trimestral de las capacitaciones
- Informe de Resultados

ITEM	CAPACITACION	AREA	OBJETIVO	POBLACION OBJETO DE LA ACTIVIDAD	NOMBRE DEL CORDINADOR DE LA ACTIVIDAD	RECURSO			Fecha programada
						Económico	Humanos	Tecnologicos	
1	CAPACITACION AL COPASST Y COVILA	SGSST	Dar a conocer a los integrantes de los diferentes comites las funciones que se tienen y como desarrollarlas	Miembros de los comites	Contratista SGSST		x	x	marzo
2	PRIMEROS AUXILIOS, EVACUACION Y RESCATE Y CONTROL DE INCENDIOS	SGSST	Brindar a los funcionarios herramientas necesarias para responder ante una emergencia.	Personal Administrativo y Docente	Positiva		x	x	abril



**TALENTO HUMANO**

F-TH-09  
Código  
02  
Versión  
03/11/2016  
Fecha  
3 de 6  
Página

**PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL**

3	ANALISIS DE TRABAJO SEGURO	SGSST	Dar a conocer la importancia de las medidas de precaución para evitar accidentes.	funcionaos granjas	Contratista SGSST		x	x	mayo
4	CAPACITACIÓN RIESGOS MECÁNICOS - MANEJO ADECUADO DE MAQUINARIA, EQUIPOS Y HERRAMIENTAS- PREVENCIÓN DE ACCIDENTES DE MANO	SGSST	Ofrecer en las diferentes áreas las instrucciones de los diferentes riesgos y programas de prevención relacionados al área de trabajo.	Personal Administrativo y Docente que manipule maquinaria, equipo y herramientas	Positiva		x	x	Mayo
5	USO ADECUADO Y MANTENIMIENTO DE LOS ELEMNTOS DE PROTECCION PERSONAL	SGSST	Capacitar a los funcionarios en cómo deben usar los elementos de protección personal y el mantenimiento que se les debe proporcionar	Personal Administrativo y Docente que manipule maquinaria, equipo y herramientas	Marcela Real, Especialista en SST		x	x	mayo
6	SEGURIDAD VIAL	SGSST E INFRAESTRUCTURA	Dar a conocer los lineamientos normativos para la seguridad vial.	Personal Administrativo y Docente	Positiva		x	x	julio



**TALENTO HUMANO**

F-TH-09  
Código  
02  
Versión  
03/11/2016  
Fecha  
4 de 6  
Página

**PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL**

7	RIESGO BIOLÓGICO	SGSST	conocer los riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios.	Personal Administrativo y Docente	Positiva		x	x	agosto
8	METODOLOGIA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO	CONTROL INTERNO Y PLANEACIÓN	Brindar a los funcionarios las pautas para la actualización del mapa de riesgos	líderes de procesos	Externo		x	x	agosto
9	MIPG DIMENSION 7 CONTROL INTERNO	CONTROL INTERNO	Dar a conocer de que se trata este nuevo método para la implementación en la Institución	Personal Administrativo	Externo		x	x	septiembre
10	RIESGO ELECTRICO RIESGO QUIMICO	SGSST	conocer los riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios.	Personal con funciones que estén expuestos a electricidad	Positiva		x	x	septiembre y octubre
11	MANEJO DE CARGAS	SGSST	conocer los riesgos a los cuales están expuestos los funcionarios.	Personal de aseo y operarios	Contratista SGSST		c	c	octubre



**TALENTO HUMANO**

F-TH-09  
Código  
02  
Versión  
03/11/2016  
Fecha  
5 de 6  
Página

**PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL**

12	ATENCION A EMERGENCIAS	SGSST	Brindar a los funcionarios herramientas necesarias para responder ante una emergencia.	Personal Administrativo y Docente	Positiva		x	x	Noviembre
13	DESARROLLO Y CPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL	TALENTO HUMANO	mejorar las relaciones interpersonales	Personal Administrativo y Docente	Capacitador externo	x	x	x	Noviembre

**Limitaciones:**

- Baja participación de los funcionarios.
- Apatía por parte de los convocados.
- Presupuesto.

**Resultados:**

**Conclusiones:**



**TALENTO HUMANO**

F-TH-09  
Código

02  
Versión

03/11/2016  
Fecha

6 de 6  
Página

**PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL**

Pamplona, 25 de abril de 2018

**YULI ADRIANA CARRILLO PABON**  
Profesional Universitaria de Talento Humano

*"Formamos profesionales de calidad para el desarrollo social y humano"*