



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LOS FUNCIONARIOS DE RENTING DE ANTIOQUIA – RENTAN EICE

**VIGENCIA 2024**

**GESTIÓN HUMANA**

Aprobado por: Comité Institucional de Gestión y Desempeño  
Dependencia Responsable: Gestión Humana  
Versión del documento: 1  
Vigencia del documento: 2024

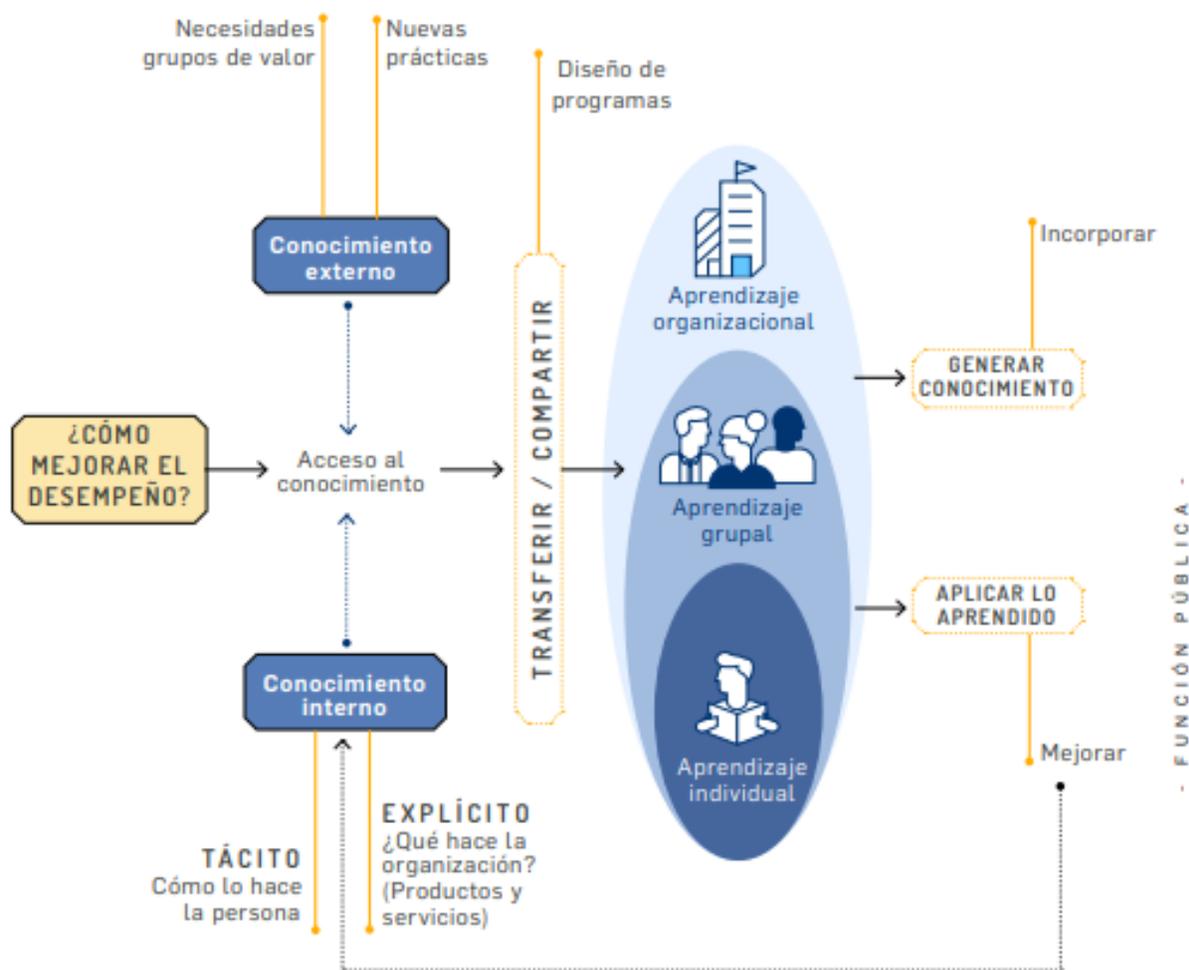
## Tabla de contenido

<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PARA LOS FUNCIONARIOS DE RENTING DE ANTIOQUIA, EICE - RENTAN</b> .....	<b>1</b>
<b>Introducción</b> .....	<b>3</b>
<b>1. Objetivo</b> .....	<b>4</b>
<b>1.1. Objetivos Especificos</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Alcance</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Marco Legal</b> .....	<b>4</b>
<b>3.1 Normatividad</b> .....	<b>4</b>
<b>3.2. Principios rectores de la capacitación</b> .....	<b>5</b>
<b>4. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional</b> .....	<b>6</b>
<b>4.1. Metodología</b> .....	<b>6</b>
<b>4.2. Instrumentos para recolección de datos</b> .....	<b>6</b>
<b>4.3. Técnicas utilizadas</b> .....	<b>7</b>
<b>4.4. Resultados</b> .....	<b>8</b>
<b>5. Lineamientos Pedagógicos para el Desarrollo de Competencias</b> .....	<b>10</b>
<b>6. Inducción y Reinducción</b> .....	<b>10</b>
<b>7. Cronograma del Plan</b> .....	<b>10</b>
<b>8. Implementación del Plan Institucional de Capacitación RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN</b> .....	<b>11</b>
<b>10.1. Indicadores de Evaluación</b> .....	<b>13</b>

## Introducción

**RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN** establece la necesidad de generar programas de aprendizaje mediante un plan de capacitación, que permita ampliar los conocimientos y habilidades de los funcionarios para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que hay entre las capacidades que tiene el funcionario y las capacidades que se requieren para ejercer el cargo.

Los programas propuestos dentro del plan deben satisfacer las necesidades de aprendizaje diagnosticadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva, mediante el siguiente esquema:



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2017.

Las entidades públicas deben desarrollar competencias y capacidades en las personas que trabajan en ellas, generando conocimientos, habilidades, actitudes y cambios de comportamiento, para potenciar el desempeño laboral, de tal modo que, el ciclo de gestión pública sea eficiente y mejore la atención en la prestación de los servicios, como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado, a través de programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento.

## 1. Objetivo

Crear un Plan institucional de capacitación para **RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN** con vigencia 2024, que responda a las necesidades de aprendizaje, con el fin de fortalecer las competencias individuales y colectivas de RENTAN, y cerrar las brechas de capacidades que hay en los empleados y las capacidades que requieren los cargos.

### 1.1. Objetivos Específicos

- Selección adecuada y acertada de las necesidades de capacitación y formación por áreas de trabajo.
- Integrar a todo el personal indistintamente del tipo de contratación, al programa de inducción con el fin de vincularlos a la cultura y ética de **RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN**.
- Mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos a través del desarrollo de competencias que aporten a los procesos de gestión, procurando el mejoramiento continuo institucional.

## 2. Alcance

La razón de esto es que los procesos de aprendizaje en RENTAN están orientados a la ampliación de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño óptimo en el puesto de trabajo, cerrando de esta manera las brechas de capacidades.

## 3. Marco Legal

### 3.1 Normatividad

Acogiendo los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional, **RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN** adopta el Plan institucional de capacitación, amparada por la siguiente normatividad:

- **Constitución Política de Colombia 1991**, Art. 53 “La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: ... garantía a la seguridad social, la **capacitación, el adiestramiento** y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”
- **Decreto 1567 de 1998**. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

- **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.

**Título VI**, de la capacitación y de la evaluación del desempeño, **Capítulo 1**. la capacitación de los empleados públicos **Art. 36**, Objetivos de la capacitación.

- **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.

El artículo 3, literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998, quedará así: “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.”

- **Ley 734 de 2002**, Código Único Disciplinario,  
Art. 33, numeral 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.  
Art. 34, numeral 40. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
- **Decreto 1083 de 2015**. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.  
**Título 9**- Capacitación
- **Resolución 390 del 30 de mayo de 2017**. Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

### 3.2. Principios rectores de la capacitación

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación contemplada en el Plan institucional de capacitación de **RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN**, son:

**a. Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

**b. 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 el aprendizaje organizacional;

**c. Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

**d. Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados;

**e. Prevalencia del Interés de la organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

**f. Profesionalización del servicio público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

**g. Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

**h. 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.

**i. Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

#### 4. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional

La metodología se utilizó con base a lo indicado por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se recogieron necesidades de aprendizaje a nivel organizacional, manifestadas por los funcionarios, se conocieron las necesidades de conocimientos y habilidades que se requieren desarrollar o fortalecer, teniendo en cuenta el informe de clima laboral y la batería de riesgo psicosocial aplicadas en el año 2023; además las que se requieren para mejorar el desempeño laboral de los empleados.

##### 4.1. Metodología

La metodología utilizada para la detección de necesidades de capacitación para el año 2024, se desarrolló teniendo en cuenta el modelo de encuesta recolectada por cada funcionario que tiene a su cargo personal dependiente y los resultados obtenidos en el informe de clima laboral y la batería de riesgo psicosocial aplicadas en el año 2023.

##### 4.2. Instrumentos para recolección de datos

Formato con Código GH-F123-16 (Solicitud de Capacitación), el cual es dirigido a cada uno de los funcionarios del nivel directivo: jefes, coordinadores, subdirectores y directores.

	SOLICITUD CAPACITACIÓN		
	Código: GH-F123-16	Versión: 02	Página 1 de 2

Fecha:
Nombre solicitante:
Área solicitante:
Descripción de la necesidad:
Situación Actual:
Situación Deseada:

Programación			
Título capacitación:			
Forma u capacitación:			
Tipo de Capacitación:		Interna	Externa
Dirigida por (nombre entidad o capacitador):			
Fecha de inicio:		Fecha de terminación:	
Horario:		Total horas:	
Costo aproximado:		Recursos:	

Para uso Encuentro de Gestión Humana			
Participantes:		Observaciones	
Nombre	Cargo		
Aprobado:	Si	No	
Certificado:	Si	No	

Material Entregado:	Si	No	Tipo de Material	
---------------------	----	----	------------------	--

Firmas

Solicitante                      Jefe de Gestión Humana                      Subgerente Administrativo

### 4.3. Técnicas utilizadas

Se utilizo la técnica para la recolección de la información:

Aplicación de las encuestas basadas en el formato sugerido por la entidad.

- Formato GH-F123-16 (Solicitud de Capacitación)
- Informe batería de riesgo psicosocial 2023
- Informe de clima laboral 2023.

#### 4.4. Resultados

#### Necesidades de Capacitación Año 2024

NIVEL	CAPACITACIÓN REQUERIDA	G. H	SS T	OPER MNTO	CCIA L	CONT A	TES	GE R	AUD	ADTIV A	JU R
1	Modelo Integrado de Planificación y				X						
2	Desarrollo y Gestión del Talento Humano (GETH)	X									
3	SIGEP	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
4	Evaluación de Desempeño Laboral (EDL)										
5	Gestión documental	X	X	X	X	X	X	X	X	X	
6	Gestión tributaria								X		
7	Contratación pública				X				X		
8	Formulación y manejo de indicadores										
9	Capacitación en el Plan Anual de Adquisiciones										X
10	Actualización de nómina, p.s. y ss	x									
11	Herramientas office (excel)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

12	Actualización cursos facturación										
13	Actualización en normatividad vigente										
14	Actualización en administración pública	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
15	SECOP II	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
16	Gestión y administración de riesgos	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
17	Lenguaje de señas										
18	Fortalecimiento de trabajo en equipo	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
19	Inglés	X	X	X	X	X	X	X	X	X	x
20	Capacitación de empoderamiento y liderazgo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	x
21	Capacitación en comunicación asertiva	x	x	X	X	X	X	X	X	X	x
22	Capacitación inteligencia emocional	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
23	Pólizas y seguros										
24	Servicio al cliente										
25	Audidores Internos	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
26	Gestión del cambio	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

## 5. Lineamientos Pedagógicos para el Desarrollo de Competencias

**RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN**, solicitará a los tutores o facilitadores que llevarán a cabo el desarrollo de las capacitaciones, la aplicación del método de enseñanza-aprendizaje de acuerdo a los temas concertados, para facilitar la comprensión y aplicabilidad simultáneamente, a fin de lograr resultados óptimos del desempeño laboral de los servidores públicos en el menor tiempo posible, esto teniendo en cuenta los temas establecidos en el diagnóstico de necesidades de la Entidad.

## 6. Inducción y Reinducción

Para el año 2024, se llevará a cabo el proceso de inducción y reinducción a todos los servidores públicos, de acuerdo a lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998.

## 7. Cronograma del Plan

### Cronograma de Capacitación Año 2024

NIVEL	CAPACITACIÓN REQUERIDA	DIRIGIDO A	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGT	SEP	OCT	NOV
1	Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)	Personal ingresa	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
2	Desarrollo y Gestión del Talento Humano (GETH)	Área gestión humana		■								
3	SIGEP	Jefes de área				■						
4	Gestión documental	Personal en general				■	■	■	■	■	■	■
5	Gestión tributaria	Área control interno						■				
6	Contratación pública	Área comercial			■							

		y control interno										
7	Capacitación Plan Anual de Adquisiciones	Área jurídica y compras										
8	Actualización de nómina, p.s. y ss	Área gestión humana										
9	Herramientas office (excel)	Personal en general										
10	Actualización en administración pública	Personal en general										
11	SECOP II	Personal en general										
12	Inglés	Personal en general										
13	Capacitación de empoderamiento y liderazgo	Lideres										
14	Capacitación en comunicación asertiva	Personal en general										
14	Audidores Internos	Personal en general										
15	Fortalecimiento de trabajo en equipo	Personal en general										

Nota: El anterior cronograma puede estar sujeto a modificaciones.

## 8. Implementación del Plan Institucional de Capacitación RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN

El Plan institucional de capacitación durante la vigencia 2024 será ejecutado a través de la gestión administrativa del área de talento humano y de acuerdo con los recursos económicos establecidos para el desarrollo del PIC.

## 9. Metas e Indicadores del Plan Año 2024

Las metas e indicadores que se han registrado en el proyecto de inversión para la vigencia 2024, hacen parte integral del presente Plan institucional de capacitación, con sus correspondientes sistemas de evaluación y seguimiento.

Para la vigencia 2024, se tienen los siguientes indicadores y metas, según los lineamientos definidos en el presente Plan institucional de capacitación:

- Servidores públicos de **RENTING DE ANTIOQUIA, EICE, RENTAN** capacitados  
Meta: Todos los Servidores Públicos capacitados
- Talleres o actividades de capacitación realizadas  
Meta: 11 Talleres o actividades de capacitación realizadas

## 10. Métodos de Evaluación y Seguimiento

La evaluación y seguimiento permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores públicos; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y, por último, sirve como retroalimentación para realizar los ajustes y mejoras necesarias.

NIVEL A EVALUAR	OBJETO A EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN
<b>Evaluación de conocimiento</b>	La evaluación de conocimiento se aplica con la intención de validar que la persona asistente haya aprendido el tema dictado durante la capacitación.	Esta evaluación se debe realizar en el formato <i>GH-F123-31 Evaluación de Conocimiento</i> y se pueden aplicar 3 o 4 preguntas, según lo establezca el organizador de la capacitación.
<b>Evaluación de la eficacia de la capacitación</b>	Esta medición va en búsqueda de la mejora continua del proceso de Talento Humano y se le debe realizar al 30% de los asistentes a la formación.	, La eficacia de la capacitación se evalúa teniendo en cuenta los criterios establecidos en el formato <i>GH-F123-61 Evaluación de eficacia de la capacitación</i> .
<b>Evaluación de lo aprendido</b>	Aplicación de lo aprendido.	A través de la aplicación de la autoevaluación en el puesto de trabajo.

### 10.1. Indicadores de Evaluación

INDICADOR	FÓRMULA	META
Porcentaje (%) Servidores Capacitados	$\frac{\text{Número de servidores públicos capacitados}}{\text{Total servidores públicos de planta}} \times 100$	Alcance del PIC
Porcentaje (%) Capacitaciones Realizadas	$\frac{\text{Número de capacitaciones realizadas}}{\text{Número Capacitaciones programadas en el periodo en el PIC}} \times 100$	Cumplimiento del PIC

## 11. FINANCIACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2024, será desarrollado bajo presupuesto aprobado para vigencia 2024.

<b>PROYECTÓ</b>	JORGE ANIBAL RAMIREZ OSORIO ANALISTA DE GESTIÓN HUMANA		
<b>REVISÓ Y APROBÓ</b>	LUISA FERNANDA LÓPEZ MEJÍA JEFE DE GESTIÓN HUMANA		