



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN AÑO 2021

1. CONTENIDO

Pág.

1. CONTENIDO	1
2. PRESENTACIÓN	2
3. ANTECEDENTES	2
4. OBJETIVOS	3
5. JUSTIFICACIÓN	4
6. MARCO NORMATIVO	5
7. DEFINICIONES	5
7.1 Capacitación	5
7.2 Educación formal.....	6
7.3 Educación para el trabajo y el desarrollo humano	6
8. Políticas	6
9. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS	8
10. FASES DEL DISEÑO	8
11. OBSERVACIONES	14

2. PRESENTACIÓN

A partir del 2008, Metro Cali S.A. adopta el plan institucional de formación y capacitación como una política orientadora y facilitadora de los programas de formación y capacitación, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias funcionales (Técnicas y Personales) de los servidores públicos con fundamento en la Constitución Política de Colombia y demás normas vigentes que reglamentan los procesos de capacitación en las entidades públicas.

El presente Plan institucional, está concebido como una política en construcción permanente, a través de la cual se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el fortalecimiento, tanto de sus habilidades y destrezas, como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, orientados al logro de los objetivos institucionales.

Igualmente, se busca con el plan el manejo óptimo de los recursos financieros destinados a la formación y capacitación de los servidores, de tal forma que se dará especial atención a la capacitación dirigida a perfeccionar, ampliar, profundizar y actualizar los conocimientos de los servidores de la entidad, con el fin de contribuir a la mejor prestación de los servicios que ofrece Metro Cali S.A. y al eficaz desempeño de las funciones o proyectos.

3. ANTECEDENTES

En el marco de la Constitución Política de 1991, las directrices del Decreto 1567 de 1998 y los principios del Plan Nacional de Desarrollo como eje conductor de las acciones de la Administración Pública, se adopta el plan institucional de formación y capacitación con la intención de convertirse en una de las principales herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento institucional, de esta manera contribuirá al mejoramiento, promoverá el desarrollo de un talento humano idóneo y competente y elevará el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del estado y de la entidad.

De igual manera la normatividad señala que la capacitación y formación de los empleados públicos 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.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN AÑO 2021

En el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), dentro del Subsistema de Control Estratégico y el Componente Ambiente de Control se encuentra el desarrollo del talento humano que es el elemento de control, el cual define el compromiso de la entidad pública con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público. Determina a su vez las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar por la entidad, las cuales deben incorporar los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos del Estado.

De igual manera en la actualización y ajustes en la estructura del MECI, Se replantea en la dimensión Gestión del Talento Humano, Como eje central de MIPG, de ahí la importancia de una adecuada calidad de vida laboral, desarrollando competencias y habilidades requeridas y gestionar el desempeño; todo ello en el marco de la integridad y los valores del servicio público.

En este orden de ideas, METRO CALI S.A acogiendo al mandamiento normativo de desarrollar anualmente el Plan Institucional de Formación y Capacitación, adopta como instrumentos de recopilación de las necesidades de formación y capacitación, la evaluación de desempeño, los proyectos de aprendizaje por equipo PAE¹, las temáticas del Modelo Integrado de Gestión y Planeación –MIPG aplicadas a la entidades, las recomendaciones de salud ocupacional y la implementación de los Sistemas de Gestión, como insumos para elaborar el presente plan. (Ver AT-3-P-02-F-01 Anexo No. 1. Consolidado de necesidades de capacitación Año 2021)

4. OBJETIVOS

GENERAL

Contribuir al fortalecimiento de conocimientos, habilidades, competencias de los servidores públicos, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza al ciudadano; a través del autoaprendizaje y formación integral para asumir los retos que establece el plan estratégico institucional.

ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo de un talento humano idóneo y competente.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de la Entidad.

¹ Proyecto de Aprendizaje en Equipo.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN AÑO 2021

- Identificar modalidades de formación y capacitación para los servidores públicos de Metro Cali S.A., que contribuya al mejoramiento institucional y a las habilidades requeridas para un mejor desempeño de sus funciones labores.
- Capacitar a los servidores públicos de la entidad en conocimientos específicos que le permitan desarrollar mejor su desempeño laboral.
- Generar mediante las acciones de formación y capacitación, competencias en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad de la entidad.
- Desarrollar acciones y situaciones que se encarguen de la vida laboral de los servidores públicos, que propicien el desarrollo personal de cada uno.

5. JUSTIFICACIÓN

El diseño de un plan que dirija el aprendizaje organizacional conforme a la misión, visión y metas institucionales, se consolida como una herramienta efectiva que fundamenta y facilita la toma de decisiones en cuanto a formación y capacitación de los servidores públicos, tomando como referente las solicitudes hechas sin incurrir en acciones de contingencia y gastos que no vayan encaminados al mejoramiento organizacional de la Entidad, de tal forma, que la inversión de recursos para educación formal o no formal, sea establecida bajo criterios específicos determinados a partir de las necesidades detectadas y el presupuesto destinado para capacitación, dando como resultado el manejo óptimo de los recursos disponibles para tal fin.

La formación y capacitación congruente con las necesidades de la Entidad, propende con la tenencia de una planta de personal idónea, competente y capaz de resolver inconvenientes presentados en el entorno laboral y social, de tal forma que la ampliación en su nivel de formación lo condiciona para emprender retos que mejoren su desempeño laboral y calidad de vida. El Plan Institucional de Formación y Capacitación está encaminado a que el servidor se capacite y comprenda las tareas pertenecientes a la ocupación respectiva, lo cual puede ser posible con un aumento en el conocimiento y habilidades que sirvan de base para que este se destaque en la realización de sus funciones y dé aportes sustanciales en proyectos o ideas estratégicas.

Este proyecto puede edificar las bases para que la gestión de los organismos competentes de la Entidad siempre responda a la conceptualización de la planificación respectiva, del tal modo que cualquier acción o actividad realizada para dar curso al proceso de aprendizaje organizacional, este enmarcada en los lineamientos establecidos en un plan derivado de las necesidades e intereses institucionales.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN AÑO 2021

6. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículo 54.
- Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”, artículos 2.2.5.5.6, 2.2.5.5.19, 2.2.5.5.20, 2.2.5.5.21, 2.2.5.5.22, 2.2.5.5.31, 2.2.5.5.32, 2.2.5.5.34, 2.2.5.5.35, 2.2.5.5.36 y 2.2.5.5.38.
- Decreto 1083 de mayo 26 de 2015, Artículos 2.2.9.1, 2.2.9.2, 2.2.9.3, 2.2.9.5, 2.2.2.4.1.
- Ley 1064 de Julio 26 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- Decreto 682 de abril 16 de 2001 Por el cual se adopta el 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 ESAP.
- 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”.
- 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 115 de 1994 Ley General de Educación.
- Decreto 4904 de 2009. Por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones
- Libro 2 parte 2 Título 4 capítulo 6 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
- ISO 9001:2015 Sistema de Gestión de Calidad. Requisitos 7.2 Competencia
- Decreto 1499 de 2017. Modelo Integrado de Gestión y Planeación – MIPG.
- Código de Integridad del Servidor Público.

7. DEFINICIONES

7.1 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 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”. (Fuente: Decreto 1567 de 1998, artículo 4).

7.2 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 progresivas, y conducente a grados y títulos. (Fuente: Art.10 de la Ley 115 de 1994)

7.3 Educación para el trabajo y el desarrollo humano

La educación no formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (Según la ley 1064 de 2006), 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 en el artículo 11 de la Ley 115 de 1994. (Art.36 de la Ley 115 de 1994, art. 1 de la Ley 1064 de 2006).

7.4 Educación informal

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Art.43. de la ley 115 de 1994)

8. POLITICAS

Metro Cali S.A. implementa el Plan Institucional de Formación y Capacitación, con los siguientes principios rectores de capacitación para la entidad:

- Prevalencia del interés de la organización las políticas, los planes y los programas, responderán fundamentalmente a las necesidades de la entidad.
- Economía: Se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a capacitación.
- Los servidores públicos tienen derecho a comisiones o permisos de estudio para recibir formación, capacitación o perfeccionamiento en el ejercicio de las funciones propias del empleo del cual es titular, así también para capacitación formal a nivel de pregrado o postgrado, bajo las directrices establecidas por Metro Cali S.A.
- La organización debe facilitar a los servidores públicos el tiempo necesario para la asistencia a los programas de capacitación.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN AÑO 2021

- Obligaciones del servidor público beneficiado con programas de formación y capacitación:
 - ✓ El servidor público que sin justa causa deje de asistir a dos (2) eventos de capacitación para los que haya sido inscrito y notificado previamente, perderá el derecho a asistir a cualquier actividad relacionada con el programa anual de capacitación vigente y será sujeto de las sanciones a que haya lugar (salvo en casos que se presente justificación).
 - ✓ El servidor público que sea beneficiado con programas de formación y capacitación (pregrado o posgrado), deberá tener mínimo un (1) año de vinculación a la planta de personal de Metro Cali S.A., incluyendo un (1) año como mínimo de desempeño de funciones relativas al estudio solicitado.
 - ✓ El servidor público que sea beneficiado con programas de formación y capacitación (pregrado o posgrado), debe servir a la Entidad el doble del tiempo que duren los estudios o en su defecto hacer devolución del costo del programa al cual accedió. Si Metro Cali S.A. decide desvincularlo sin el cumplimiento del plazo antes previsto, no habrá obligación por parte del servidor público de devolver costo alguno.
 - ✓ El servidor público que haya sido beneficiado con programas de formación y capacitación (pregrado- posgrado), deberá tener la disposición para actuar como capacitador o entrenador de quienes lo requieran.
 - ✓ Concluida la capacitación, los servidores públicos deben presentar ante el líder del proceso “Gestión y Desarrollo del Talento Humano”, certificados de asistencia y/o actas de grado, memorias y documentos que sirvan de bibliografía a la entidad, los cuales reposaran en las historias laborales.
 - ✓ Es requisito para otorgar formación y capacitación, presentar certificado de notas aprobadas del semestre anterior, con el fin de realizar los pagos correspondientes, en caso de desaprobación del semestre, se suspende el beneficio por el semestre siguiente.
 - ✓ Si el servidor público se retira del programa sin causa justificada deberá reintegrar el valor cancelado por la Entidad, y este será descontado automáticamente de la nómina.
 - ✓ El servidor de Metro Cali S.A., no podrá acceder a programas de formación y capacitación en una modalidad distinta a las actividades ejecutadas o que no tenga relación con sus funciones.
 - ✓ El Servidor público no podrá acceder a dos programas de formación y capacitación simultáneamente.
 - ✓ Metro Cali S.A. ejecutará el Plan Institucional de Formación y Capacitación de acuerdo con el presupuesto asignado para la respectiva vigencia fiscal.

9. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

La capacitación es el conjunto coordinado de estrategias orientadas al aprendizaje, y por tanto a la educación, que buscan potencializar el desempeño de los servidores públicos dentro de una organización. En consonancia, las acciones que en cumplimiento de este plan se desarrollen se enmarcarán en los principios generales de la educación de la siguiente manera:

- **Universalidad:** Durante el período de vigencia de este plan se procurará desarrollar estrategias de capacitación que involucren a la totalidad de servidores públicos de la entidad.
- **Calidad:** Las estrategias de capacitación asegurarán las mejores condiciones posibles para el logro de los resultados previstos.
- **Equidad:** Las diferentes estrategias de capacitación de la entidad tendrán claramente definidas unas metas y a partir de ellas un grupo específico de servidores públicos como beneficiarios, según sus objetivos laborales y sus condiciones contractuales. Bajo estos parámetros, quienes cuenten con los requisitos correspondientes podrán acceder a las estrategias de capacitación previstas en igualdad de condiciones.
- **Participación:** Las diferentes instancias que participarán en el desarrollo de este plan de formación y capacitación estarán atentas a recibir retroalimentación de parte de los servidores públicos de la entidad con miras a optimizar sus resultados.
- **Responsabilidad:** Todos los actores que participen en este plan como gestores, dinamizadores o beneficiarios, deben dar cuenta de sus logros.
- **Transparencia:** La información que se derive del desarrollo de este plan se manejará cuidando la imparcialidad y el cumplimiento de los objetivos previstos.
- **Flexibilidad:** Se buscarán estrategias de capacitación que se adapten a los diferentes contextos laborales que deben asumir los servidores públicos de Metro Cali S.A.

10. FASES DEL DISEÑO

A. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El proceso de diagnóstico de las necesidades de formación y capacitación es fundamental para asegurar un positivo impacto del plan en los resultados de la entidad, integrando las políticas y los contenidos necesarios, concentrándose en las necesidades y retos institucionales, por tanto es importante establecer de qué manera se pueden apoyar los objetivos del Plan Estratégico Institucional y paralelamente, conforme a las directrices de los sistemas de gestión, contribuir a las acciones de mejora de cada proceso, desde las estrategias de aprendizaje planteadas.

Dado que la organización no es estática, cada año es necesario un ajuste a partir de nuevos retos institucionales que surjan (que se harán evidentes en los planes operativos de las áreas), haciendo necesario que el Plan Institucional de Capacitación incluya las orientaciones de la capacitación por competencias y los requerimientos realizados mediante los proyectos de aprendizaje por equipos presentados por las dependencias que integran la Entidad, para así cumplir con eficiencia los objetivos del citado plan.

Que el documento "Plan Institucional de Capacitación – Vigencia 2021, se tomó como insumo los Proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE- que fueron solicitados mediante comunicación interna No. 913.102.1.1289 de fecha 10 de noviembre de 2020, solo se presentó una respuesta, que será tenido en cuenta en la formulación del plan.

El diagnóstico consiste en identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos, para cumplir con el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa.

La recolección de información puede realizarse por medio de: temáticas emanadas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG, evaluaciones de desempeño, proyectos de aprendizaje en equipo PAE, actualización legal de normas, capacitación para identificar los riesgos relacionados con el trabajo conforme a la normatividad legal vigente, solicitud directa de cada servidor público, entre otros, con el fin de identificar las necesidades de capacitación de las áreas y temas en los cuales se requiere capacitar a los servidores públicos durante un tiempo determinado, para el cumplimiento de la misión y visión institucional.

Teniendo en cuenta esta información de necesidades de formación y capacitación, se proyectará su realización, teniendo en cuenta las que surjan de las necesidades de actualización y las que sean presentadas por los servidores públicos que sean de gran relevancia para el buen desempeño de sus funciones al interior de la entidad, las cuales están sujetas a la aprobación y de acuerdo con la disponibilidad de presupuesto de la Entidad.

B. DEFINICIÓN DE OBJETIVOS

- El líder del proceso Gestión y Desarrollo del Talento Humano, establece los objetivos del plan institucional de formación y capacitación.
- El objetivo de cada tema de formación o capacitación, así como el diligenciamiento del cronograma del plan institucional de formación y capacitación lo realizará el líder del proceso con base en las necesidades identificadas en el diagnóstico.

C. ESTRATEGIAS

Con miras a establecer un mismo lenguaje en cuanto a estrategias para el desarrollo de los temas de formación y capacitación Metro Cali S.A. establece estas estrategias:

- Definición de la población objetivo

Es estratégico definir o seleccionar el conjunto de personas o áreas a las cuales se dirige las acciones de formación o capacitación. Podrá optarse por ser de carácter abierto (para todas las personas que quieran participar) o cerrada (para una población objetivo específico).

- Modalidad de formación o capacitación

Para alcanzar los objetivos del evento, el Plan Institucional de formación y capacitación, establece las modalidades de formación o capacitación como las relacionadas en el siguiente cuadro:

Modalidad	Intensidad
Foros, conferencias, simposios, paneles, congreso y encuentros nacionales y locales (Eventos de corta duración)	Varía de un (1) día a dos (2) días (máximo 16 horas).
Seminarios y Seminarios – Talleres	16 a 40 horas.
Cursos	Entre cuarenta (40) a noventa (90) horas.
Diplomados:	Entre noventa (90) a ciento sesenta (160) horas.
	El módulo: Es la unidad programática utilizada normalmente en los diplomados. Los módulos por lo general tienen una intensidad mínima de dieciséis (16) horas y máxima de cuarenta (40) horas.
Actividades en el sitio de trabajo: Instrucción Prácticas Solución de problemas Trabajo con pares Conversatorios Discusiones Dinámicas de grupo	De una (1) hora hasta treinta (30) horas.
Intercambios interdepartamentales: Ejercicios de observación- Participación en equipos de trabajo, por tareas.	De una (1) hora hasta treinta (30) horas.
Aprendizaje a ritmo propio:	No hay asignación específica de tiempo.



PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN AÑO 2021

Modalidad	Intensidad
Aprendizaje a distancia Intercambios y transferencias por correspondencia Programas apoyados en videos, multimedia Programas de lectura guiada o dirigida. Reuniones de análisis, fuera del trabajo	
Otras formas: Exposiciones o exhibiciones Visitas a otras entidades	No hay asignación específica de tiempo.
Para cada modalidad se debe definir la intensidad horaria. Así mismo, para algunas modalidades se debe establecer si se realizará de manera presencial, semi-presencial, a distancia o virtual.	

- Estrategias pedagógicas

Los programas de formación o capacitación, seleccionados para el cumplimiento de los objetivos establecidos, en su diseño curricular deben establecer las opciones pedagógicas, recomendándose que los procesos de formación y capacitación estén orientados a fortalecer las competencias de los servidores públicos, siendo un medio eficaz para la obtención de logros definidos, estimulen el afianzamiento de valores y actitudes, favorezcan el desarrollo de capacidades y habilidades e identifiquen características personales, intereses, ritmos de desarrollo y estilos de aprendizaje, entre otros aspectos.

Las estrategias pedagógicas no sólo se refieren al proceso de enseñanza-aprendizaje de contenidos académicos, sino que deben influir notablemente en las actitudes, afectos, modalidades de lenguaje y comunicación, contextos, hechos cotidianos y expresiones corporales que pueden determinar el mayor impacto de esta.

- Estrategias alternativas

La ejecución del plan se efectuará en algunos casos por el personal de la entidad; representada en funcionarios que por su desempeño y experiencia pueden aportar saberes especializados y contextualizados a la entidad y también quienes hayan sido o sean beneficiados con preparación especial teniendo el deber de socializar y compartir el conocimiento adquirido.

En casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con entidades (públicas o privadas) y consultores expertos en las temáticas correspondientes. Para ello se

producirán las alianzas, contratos o convenios, conforme lo establecido por la entidad en el GJ-M-01 Manual de Contratación.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Entidades públicas (Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP)
- Administradoras de Riesgos Laborales y otras.

D. PRESUPUESTO

El presupuesto asignado para el desarrollo del Plan Institucional de Formación y Capacitación se destinará de acuerdo con las necesidades de la Entidad, De la misma manera, el Plan Institucional se ajusta a lo dispuesto en el marco establecido por el Gobierno Nacional para atender la emergencia sanitaria a causa del COVID 19 y que se considera como lineamientos para la optimización de los recursos públicos con finalidad de mejorar la prestación del servicio

E. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEDICIÓN

SEGUIMIENTO:

El seguimiento al cumplimiento del plan, lo hace el líder del proceso Gestión y Desarrollo del Talento Humano y el profesional especializado, este seguimiento se realiza en el mismo cronograma, de tal manera que al unificarlos nos permitan visualizar tanto la planeación como la ejecución de este. Para el seguimiento se debe dejar registro de:

- **Control de Asistencia:** Este instrumento es útil para identificar inicio y duración de los contenidos, controlar la participación de los asistentes en el evento, detectar al personal que no asiste al mismo y tomar las medidas pertinentes.
- **Contenidos temáticos:** El instructor debe entregar los contenidos dictados en la capacitación ya sea en físico o digital.
- **Evaluación de los contenidos:** Es el examen o registro que el instructor realiza, para identificar los resultados de aprendizaje de los capacitados y si es necesario para emitir certificados.
- **Certificados:** Se debe emitir certificados de asistencia, de formación, capacitación, participación, oficios de reconocimientos, constancias o los que se requieran, emitidos por la entidad externa o por Metro Cali S.A., para los temas que requiera de certificación

EVALUACIÓN:

Para la evaluación se contemplan dos momentos.

- Evaluación inmediata de la capacitación

Se efectúa para capacitaciones mayores a ocho (8) horas y una vez finalice la capacitación, utilizando el formato dispuesto para ello. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el capacitador, contenidos, uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, organización, impacto de la capacitación en el puesto de trabajo, en el desarrollo personal o profesional, entre otros.

Con sujeción a los resultados que determine la evaluación, se implementarán las acciones necesarias que permitan el mejoramiento de aquellos aspectos que han sido calificados como no satisfactorios de ser el caso y hará una revisión de las observaciones que se presenten. Ver Formato de evaluación de capacitación.

- Evaluación de impacto de capacitación

Esta se realizará de acuerdo con la estrategia de evaluación de impacto que se desarrolle. En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación, el impacto, las mejoras que se han suscitado con su proceso de aprendizaje en la capacitación, con el fin de verificar si ésta ha contribuido con el mejoramiento continuo. Ver Formato AT-3-P-02- F-03 Evaluación de la Capacitación.

MEDICIÓN:

La medición del plan de formación y capacitación podrá realizarse desde dos perspectivas:

- Desde la gestión: Es decir, desde el cumplimiento de las estrategias de aprendizaje programadas y de sus objetivos particulares.
- Desde el impacto: Es decir, desde los cambios generados en los funcionarios producto del aprendizaje y su incidencia en los procesos y objetivos institucionales.
- El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.



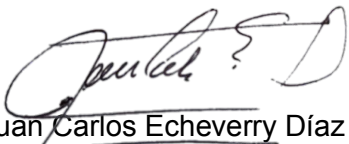
Cronograma de Actividades

Para el Seguimiento en la Medición, se debe establecer un Cronograma de Capacitaciones. A partir de este instrumento se hace seguimiento a las capacitaciones establecidas en tiempos, temáticas y contenidos.

Definición de Programas

Cada una de las capacitaciones establecidas en el presente Plan debe contener un Programa que dé cuenta del objetivo que se pretende alcanzar, los servidores públicos a los que está dirigido, las temáticas a abordar, los tiempos de ejecución y los perfiles de quienes podrán orientar dichas capacitaciones. Estos deben definirse una vez se apruebe el plan

11. OBSERVACIONES

Elaborado por:  Martha Isabel Montaña Narvaez	Cargo: Profesional Oficina de Gestión Humana
Revisado y aprobado por:  Alba Lucero Urrea Grisales	Cargo: Jefe de Oficina Gestión Humana(e)
 Juan Carlos Echeverry Díaz	Vicepresidente Metro Cali S.A.

