DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA VIGENCIA 2017

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación (DNC) es el proceso de investigación sistemático, dinámico, flexible y participativo que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes para los empleados de la Administración Municipal, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma organización.

FORMACION: Es la primera etapa de desarrollo de un individuo o grupo de individuos que se caracteriza por una programación curricular en alguna disciplina y que permite a quien la obtiene alcanzar niveles educativos cada vez más elevados. En general son programas a mediano y largo plazo.

CAPACITACIÓN: Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar a los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno. La capacitación va dirigida al perfeccionamiento técnico del trabajador para que éste se desempeñe eficientemente en las funciones a él asignadas, producir resultados de calidad, dar excelentes servicios a sus clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización.

DIAGNOSTICO

La Administración Municipal "Rionegro Tarea de Todos" partiendo de encuesta realizada a las 10 Secretarías y 30 Subsecretarias, y las acciones de mejoramiento producto de las evaluaciones de desempeño y competencias de los empleados de planta, consolida la información con el ánimo de construir el plan de capacitación y formación para la vigencia 2017, el cual busca fortalecer y mejorar los conocimientos y competencias de los funcionarios de planta orientándolos 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.

El diagnóstico para la elaboración del plan de formación y capacitación es una herramienta que permite determinar las prioridades de los temas a incluir dentro del plan de formación y capacitación de los Empleados de la Alcaldía de Rionegro, a través del cual se facilita el cumplimiento del componente de "Modernización e innovación en la Administración" y el programa "Promoción y capacitación del Talento Humano de la Administración Municipal" del Plan de Desarrollo 2016-2019 "Rionegro Tarea de Todos". La capacitación, 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 organización, el puesto o el ambiente laboral, mediante el fortalecimiento de cuatro dimensiones: ser, saber, hacer y querer hacer.

El Plan de Capacitación y Formación se estructura a través de mecanismos como encuestas y planes de mejoramiento con el fin de IDENTIFICAR NECESIDADES DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN POR TEMATICA Y SERVIDOR Y EL RESULTADO DE LA EVALUACION POR COMPETENCIAS LABORALES APLICADAS A TRAVÉS DEL MODELO ESTANDAR DE CONTROL

INTERNO “MECI”, lo anterior dando cumplimiento a la Constitución Política en su artículo 54; Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública”, en su artículo 36; Decreto 1227 de 2005, en su artículo 65 y 66.

Este diagnóstico fue construido a través de dos mecanismos encuestas y el resultado de la evaluación de desempeño y competencias laborales aplicadas a través de las herramientas para ello establecido por la entidad y la comisión nacional del servicio civil, con el fin de identificar necesidades de formación y capacitación por temática y servidor, lo anterior dando cumplimiento a la Constitución Política en su artículo 54; Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública”, en su artículo 36; Decreto 1227 de 2005, en su artículo 65 y 66.

La encuesta fue aplicada a todos los empleados de planta de la Administración Municipal y así mismo fueron tenidas en cuenta los planes de mejoramiento producto de la evaluación de desempeño, donde los temas a tener en cuenta en el plan de capacitación para la vigencia 2017 son los siguientes:

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	
Actualización normas de calidad NTCGP 1000:2009, ISO 9001:2015 Y MECI	Econometría y Estadística
formulación, medición y análisis de indicadores de gestión	Excel Básico
Administración y gestión de riesgos de procesos	Excel Avanzado
formulación, medición y análisis de indicadores de gestión	Finanzas Públicas
Contratación Estatal: Realización de estudios previos, liquidación de contratos, Supervisión e Interventoría de Contratos	Formulación de proyectos
Plan Anual de Adquisiciones	Gestión del Riesgo de Desastres y Administración de Emergencias

Derecho administrativo	Gestión Documental
Actualización Registro PGIRS (Cornare,	Gestión Transparente
Arcgis	Herramientas tecnológicas institucionales
AUTOCAD	Actualización código General del proceso
Aremap	Plan de Desarrollo
Avalúos Catastrales	Valores y Ética
Derecho Registral y Notarial	Redacción y Ortografía
Costos y Presupuestos	Resolución CRA 720 de 2015 de la Comisión Regulador de Agua Potable
Alturas	Sistema de Información Geográfico
Derecho Urbano y Plusvalía	Sistema Integrado de Gestión y MECI

NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS	
Atención Al ciudadano	Creatividad e innovación
Comunicación Asertiva	Resolución de conflictos
Liderazgo	Relaciones interpersonales
Compromiso con la Organización	Manejo de la información
Trabajo en equipo	Disciplina
Orientación al Usuario y al Ciudadano	Ética y Valores
Orientación a resultados	

El diagnóstico realizado fue consolidado por las necesidades de formación manifestadas por cada funcionario y las acciones de mejora resultado de las evaluaciones de desempeño y competencias (relación que se anexa a este diagnóstico), con el fin de tener la información real para ser más efectivos en el momento de capacitar los empleados de la entidad, con el propósito de obtener resultados positivos que mejoren las competencias y habilidades y se permita evidenciar la satisfacción del usuario, con una buena prestación del servicio a la comunidad y el cumplimiento de las metas y objetivos de la entidad, así como la reducción de las quejas interpuestas por los usuarios referente a la atención prestada por los servidores públicos, buscando además elevar el nivel de compromiso de los funcionarios con respecto a políticas, planes, programas y proyectos de la entidad.

La Subsecretaría de Talento Humano, programará las actividades de capacitación, de acuerdo a las directrices impartidas desde el Consejo de Gobierno y el señor Alcalde:

- Estableciendo prioridades por áreas y dependencias y temas que serán atendidos a través del Plan de Formación y Capacitación.

- Determinar el mecanismo cómo se impartirá la capacitación: Contratación, apoyo interinstitucional (SENA, ESAP) o recursos de conocimiento internos (Proyectos de Aprendizaje en Equipo –PAE-).

VLADIMIR CASTRO CASTAÑO
Subsecretario de Talento Humano

Anexo: Uno (listado de temas y funcionarios)

Elaboró: Beatriz Ospina