DIÁGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2018

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.

FORMACIÓN: 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.

DIAGNÓSTICO

La Administración Municipal "Rionegro Tarea de Todos" partiendo de encuesta realizada a los funcionarios de las Secretarías, Subsecretarias y oficinas, y las acciones de mejoramiento producto de las evaluaciones de desempeño laboral y competencias de éstos, además, de las auditorías interna y externas, se consolida la información en un Diagnóstico de necesidades de formación, con el ánimo de construir el plan de formación y capacitación para la vigencia 2018, dando así cumplimiento a la 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.

Con una buena orientación de los temas a incluir en el plan de formación y capacitación y la ejecución de éste, la entidad busca fortalecer y mejorar los conocimientos y competencias de los empleados públicos y trabajadores oficiales, 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.

Este diagnóstico es insumo para la elaboración del plan de formación y capacitación y es una herramienta que permite identificar necesidades de formación y capacitación por temática y servidor y así determinar las prioridades de los temas a incluir dentro del plan de formación y capacitación de los empleados de la Alcaldía de Rionegro, buscando la efectividad de éste y facilitando 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 mejorar 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.

De acuerdo a lo anterior, los temas a tener en cuenta en el plan de capacitación para la vigencia 2018 son los siguientes:

TEMA	FUENTE
Argis	Sena
Atención al usuario	Arl - sena
Autocad	Sena
CALIDAD (MIPG Decreto 1499 de 2017)	CONTRATO TERCEROS
Contratación estatal	Contrato terceros
Derecho disciplinario	Contrato terceros
Excel avanzado	Sena- vive Lab
Excel básico	Sena- vive lab
Excel intermedio	Sena- vive lab
Formulación y gerencia de proyectos	Sena - contrato con terceros
Gestión documental	Sena - propios
Gestión transparente	CGA - propios
Herramientas informáticas	Vive lab-propios
Impuestos, niif y procedimiento tributario	Contrato terceros
Indicadores	Contrato terceros
Liderazgo	Arl
Liquidación de contratos	Contrato terceros
Meci - MIPG	Propios
CURSO DE MOVILIDAD (Curso Especifico para agente de tránsito según lo contempla la resolución 4548 del 1 de Noviembre de 2013)	CONTRATO TERCEROS
Normatividad ambiental y sanitaria	Cornare
Ovc	Catastro departamental - propios

Redacción y ortografía	Sena
Riesgo psicosocial	Arl - Recursos Propios
Tablas dinámicas	Sena- vive lab
Talento humano	Arl – sena
Supervisión de contratos	

Nota Aclaratoria1: Dentro del proceso de auditoria externa realizado por el Icontec a los procesos estratégicos y de la contraloría general de Antioquia se requiere realizar capacitación en Supervisión de Contratos dirigido a Subsecretarios y personal del nivel Profesional de planta global que funge como supervisor.

NECESIDADES DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES	
Atención al Usuario	Comunicación Asertiva
Liderazgo	Talento Humano
Trabajo en Equipo	

Nota Aclaratoria 2: Las competencias actitudinales se fortalecerán a través de la implementación de la estrategia de Certificación de Competencias Laborales a través del SENA, en lo pertinente en la Normatividad de atención al ciudadano y otras que apliquen para el sector público.

COMPETENCIAS COMUNES EMPLEADOS PUBLICOS	
Temática	**Población Objetivo**
Orientación al resultado	Generales
Transparencia	
Liderazgo	Directivo
Planeación	

Iniciativa	Asesor
Conocimiento del entorno	
Experticia Profesional	Profesional
Trabajo en equipo y colaboración	
Experticia técnica	Técnico
Trabajo en equipo	
Manejo de la Información	Asistencial
Colaboración	

Los anteriores temas se incluyen en el diagnóstico, atendiendo las Resoluciones municipales 115 y 116 del 19 de enero de 2018, las cuales determinan las competencias comunes de los empleados públicos y las especificas en sus distintos niveles jerárquicos:

Nota aclaratoria 3: El desarrollo de las competencias laborales definidas por parte de la organización, como criterios de Evaluación de Desempeño Laboral, se llevará a cabo a través de los profesionales de la Subsecretaria de Talento Humano, de la Administradora de Riesgos Laborales o a través de otros aliados.

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.

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

Rionegro, 24 de enero de 2018.

VLADIMIR CASTRO CASTAÑO
Subsecretario de Talento Humano

Anexo: Uno (listado de temas y funcionarios)

Elaboró: Beatriz Ospina/Técnico administrativo/ Subsecretaria de Talento Humano