



META

Somos la ruta natural

RESOLUCIÓN 107 DE 17 ABR 2017

“Por medio del cual se adopta el Plan de Bienestar Social y el Plan Institucional de Capacitación PIC, vigencia 2017 para los funcionarios del Instituto de Turismo del Meta”

EL DIRECTOR DEL INSTITUTO DE TURISMO DEL META

En uso de las facultades legales concedidas por la Ley 909 de 2004, los Decretos 1227 de 2005, 785 de 2005, 4968 de 2007, 3759, 3760 de 2009, 432 de 2014, la circular 03 de 2014 emitida por la Comisión Nacional del Servicio Civil y demás normas concordantes y reglamentarias

CONSIDERANDO:

Que el Decreto – Ley 1567 de 1998 en su artículo 16 literal (d) sección (a), establece el deber de adoptar y desarrollar internamente planes anuales de Bienestar Social e incentivos como elemento dinamizador del componente del sistema de estímulos para los servidores públicos del Instituto de Turismo del Meta.

Que de conformidad con el artículo 17 literal c del Decreto 1567 de 1998, el Instituto de Turismo del Meta es la Entidad competente y goza de autonomía administrativa para diseñar los planes de bienestar social e incentivos, previendo la posibilidad de implementar acuerdos o convenios interinstitucionales para la ejecución de dichos programas.

Que la Ley 734 de 2002 en los numerales 4° y 5° del artículo 33 establece como derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado.

Que de conformidad con lo establecido en el Artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, “las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales tales como: Deportivos, recreativos y vacacionales, artísticos y culturales, de promoción y prevención de la salud, capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionas en convenios con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas y promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondo de

META

Somos la ruta natural - 107

Cesantías, Caja de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces”.

Que con el propósito de mejorar el nivel de satisfacción y generar un buen ambiente laboral, se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social del Instituto conforme a las disposiciones legales vigentes.

El Decreto – Ley 1567 de 1998 creó el Sistema Nacional de Capacitación y definiéndolo en su artículo segundo como “el conjunto coherente de políticas, planes, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados, con el propósito común de general en las entidades y en los empleados del estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Que el Decreto 1083 de 2015 en sus artículos del 2.2.9.1 al 2.2.9.4 **Planes de Capacitación**. Dispone, los Planes de Capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Finalidad, red institucional y actualización del Plan de formación y capacitación para los servidores públicos.

Que de conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998 artículo 3 literal c se otorga la competencia y obligación a cada Entidad Pública la formulación anual del plan anual de capacitación.

Que con sujeción al Decreto 1083 de 2015 cada Entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento a un plan institucional de capacitación.

Que el Plan Institucional de Capacitación del Instituto de Turismo del Meta, se expidió conforme a los lineamientos y alcances del Plan Nacional de formación y capacitación de empleados públicos publicado por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Qué Para lograr los objetivos del Instituto, se hace necesario crear el Plan Institucional de Capacitación, que permita dar cumplimiento a la misión institucional y la calidad del servicio público mediante el fortalecimiento de las competencias propias de cada funcionario y en cada puesto de trabajo.

17 ABR 2017



www.turismometa.gov.co
CONTACTOS: 310 207 8600 Subdirección Administrativa
310 207 6335 Subdirección y Desarrollo
310 209 1934 Secretaría de Dirección
310 210 1622 Tesorería
Parque Las Malocas, Villavicencio Meta





META

Somos la ruta natural

Que, de acuerdo a las consideraciones anteriores, El Director del Instituto de Turismo,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°: Adoptar el Plan de Bienestar Social 2017 dirigido a los funcionarios públicos del Instituto de Turismo del Meta, de acuerdo a los parámetros fijados en el documento adjunto que forma parte integral del presente acto administrativo, el cual comprende las estrategias para el mejoramiento de la calidad de vida, satisfacción, eficiencia, efectividad y generación de sentido de pertenencia.

ARTICULO 2°: Adoptar y ordenar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC en el Instituto de Turismo del Meta, para la vigencia 2017.

ARTICULO 3°: Obligaciones de los Beneficiarios del Plan de Bienestar Social 2017.

- ✓ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por el Instituto de Turismo del Meta.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el área de Gestión del Talento Humano.

ARTICULO 4°: Obligaciones de los Beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2017.

- ✓ Cuando el Funcionario recibe una Capacitación debe Presentar un informe al jefe inmediato sobre los contenidos del programa y la aplicación de estos en el puesto de trabajo que este desempeñando.
- ✓ Entregar al jefe inmediato copia de las memorias y copia del certificado de asistencia al evento de capacitación dentro de los cinco (5) días siguientes a la culminación de este.
- ✓ Entregar al área Subdirección Administrativa y Financiera copia del certificado de asistencia al evento dentro de los cinco (5) días siguientes a la culminación de este.

17 ABR 2017



META

Somos la ruta natural

ARTICULO 5°: Presupuesto Bienestar - El presupuesto, inicialmente asignado para la ejecución del Plan de Bienestar Social para los funcionarios del Instituto de Turismo del Meta, en la vigencia 2017 es de: **SESNETA MILLONES DE PESOS M/CTE (\$60.000.000,00)**, los cuales será ejecutados mediante acuerdos, contratos y convenios según las necesidades y requerimientos del Plan.

ARTICULO 6°: Presupuesto Capacitación - El presupuesto, inicialmente asignado para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC para los funcionarios del Instituto de Turismo del Meta, en la vigencia 2017 es de: **VEINTI CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE (\$25.000.000,00)**, los cuales será ejecutados de acuerdo con las necesidades y requerimientos del PIC, documento anexo.

ARTICULO 7°: Las necesidades y requerimientos estarán contemplados en los temas seleccionados dentro del cronograma de las Actividades de Bienestar y el cronograma de Capacitaciones para los funcionarios del Instituto de Turismo del Meta.


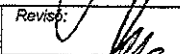
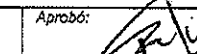
ARTICULO 8°: Asignación Presupuestal – Las erogaciones que se causen con el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución se harán con cargo los rubros nombrados “Bienestar y Capacitación” conforme al presupuesto de la vigencia 2017 del Instituto de Turismo del Meta.

ARTICULO 9°: Vigencia – La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

NOTIFÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dado en la ciudad de Villavicencio, a los **17** ABR 2017


GUSTAVO ADOLFO JIMÉNEZ BARRIOS
Director

| | | |
|---|--|---|
| Elaboró:  | Revisó:  | Aprobó:  |
| Diego Alejandro Lozano Flórez Apoyo Talento Humano | Javier Maugua Asesor Jurídico | Rafael Antonio Gallego Mojica Subdirector General |



META

Somos la ruta natural

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2017 - INSTITUTO DE TURISMO DEL META

INTRODUCCIÓN

Los planes de Bienestar Social constituyen un instrumento que determina las prioridades de los funcionarios del INSTITUTO DE TURISMO DEL META, es por eso que por medio de la creación del plan anual de Bienestar Social, se pretende desarrollar políticas y programas para tal fin, los cuales serán proyectados a través de un cronograma de actividades que vayan de acuerdo con las expectativas presentadas por los funcionarios del Instituto y socializadas con el Comité de Bienestar del Instituto.

El diseño y la ejecución de los planes y programas de Bienestar Social, implican un proceso continuo de que mantenga y mejore la calidad de vida de los Funcionarios del Instituto de Turismo del Meta; es por eso que, para la creación del plan de Bienestar Social, se realizó una encuesta con el fin de establecer un diagnóstico para identificar las necesidades específicas y poder diseñar desde los resultados el plan correspondiente para el año 2017. Dicho plan estará dado desde las necesidades detectadas en el diagnóstico, las sugerencias determinadas en el Comité de Bienestar del Instituto y con el fin de que se elabore desde la iniciativa, participación y las propuestas de los mismos funcionarios.



META

Somos la ruta natural

JUSTIFICACIÓN

Siendo el recurso más importante dentro de cualquier organización las personas vinculadas en las actividades laborales y que su conducta y rendimiento influye directamente en la calidad y la buena prestación de los servicios que se brindan. La motivación y el trabajo en equipo además de constituir pilares fundamentales dentro de la empresa, son parte esencial en el que se basan los nuevos enfoques administrativos; por tal razón, el programa de Bienestar Social del Instituto de Turismo del Meta, busca establecer actividades orientadas hacia un cambio de actitud del trabajador frente a la labor desarrollada, por lo que se hace necesario crear una serie de mecanismos que satisfagan personal, familiar, social, cultural y profesionalmente al personal, así mismo, crear una cultura de bienestar y buen clima laboral en la entidad que se refleje en las actitudes y comportamientos que permita elevar los niveles de productividad y buenos resultados, esto con el fin de proporcionar a los funcionarios condiciones que le permitan satisfacer sus necesidades de crecimiento individual, profesional y organizacional.

Para tal fin según lo dispuesto en la ley, los programas de bienestar deberán organizarse en las entidades públicas a partir de iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia.





META

Somos la ruta natural

1. MARCO CONCEPTUAL

El bienestar social compromete el conjunto de programas y beneficios estructurados como solución a las necesidades del individuo, que influyen como elementos importantes dentro una comunidad funcional o empresas a la que se pertenece, reconociendo además que como individuo se forma parte de un entorno social.

El bienestar social de los empleados al servicio del Estado se debe entender como un proceso de construcción permanente y participativo, que busca crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del servidor público, mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, incrementando de esta manera los niveles de satisfacción, eficiencia e identificación con su trabajo y con el logro de la finalidad social de las entidades estatales.

La recreación debe convertirse en un instrumento de equilibrio y salud física y mental para la vida del funcionario, permitiendo el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación.

El Bienestar de la persona consiste en un equilibrio espiritual, físico, mental y de relaciones positivas con su entorno ecológico, social y laboral por lo tanto la política de Bienestar Social debe responder a la satisfacción de las necesidades tanto de la Entidad como del servidor público dentro del contexto laboral, asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los funcionarios en la implementación de los planes, programas y proyectos, de tal manera que se combinen los fines de desarrollo de la Entidad y del Estado, con los fines de desarrollo personal.

Se busca abarcar de manera eficiente y eficaz la satisfacción de las necesidades de la persona acorde con sus exigencias, en interacción permanente con su entorno social, cultural, laboral, familiar de los cuales espera contribución para el logro de su crecimiento personal. Todo lo anterior, contribuye al crecimiento humano, mejoramiento del clima laboral y de los niveles de productividad y prestación de los servicios a la comunidad, siendo coherente con la misión institucional y generando un mejor ambiente laboral; haciendo partícipes a los funcionarios y sus familias de una cultura verdadera e integral con la ciudadanía, contribuyendo al éxito de la Entidad.



META

Somos la ruta natural

2. MARCO LEGAL

- Constitución Política de Colombia de 1991, que consagra los derechos que en materia de bienestar social tienen los ciudadanos.
- Ley 909 de 2004, en la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, que regula el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de estímulos para los empleados públicos.
- El artículo 70 del Decreto 1227 de 2005, establece: Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: Deportivos, recreativos y vacacionales; Artísticos y culturales; Promoción y prevención de la salud; Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas; Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.



META

Somos la ruta natural

3. OBJETIVOS

a. OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para crear mantener y mejorar las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos del Instituto de Turismo del Meta y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programa que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Realizar un diagnóstico para identificar las necesidades de bienestar social con el fin de diseñar el plan anual con la participación activa de los funcionarios.
- ✓ Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación de los servidores públicos del Instituto de Turismo del Meta.
- ✓ Generar la integración del servidor público y de su familia a la cultura organizacional del Instituto.
- ✓ Brindar actividades deportivas, culturales y recreativas con el propósito de crear condiciones de trabajo armónicas que influyan en el rendimiento laboral de los servidores públicos del instituto.



META

Somos la ruta natural

4. BENEFICIARIOS DE LOS PROGRAMAS

Los beneficiarios del presente Plan de Bienestar social son todos los funcionarios de planta del Instituto de Turismo del Meta sin excepción en estado de: Funcionarios de Carrera, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción y Funcionarios en Provisionalidad y cuando aplique sus familiares.

5. OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES PUBLICOS DEL INSTITUTO

- ✓ Asistir y participar en los eventos y actividades de bienestar programados por el área de la Subdirección Administrativa y Financiera.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los eventos y actividades de bienestar programados por el área de Gestión del Talento Humano.

6. OBLIGACIONES DEL INSTITUTO DE TURISMO DEL META

- ✓ Asignar recursos financieros suficientes para cubrir el Plan de Bienestar Social.
- ✓ Divulgar, promocionar e incentivar la participación activa de todos los funcionarios del Instituto en el Plan de Bienestar Social.
- ✓ Facilitar el tiempo, los recursos físicos y tecnológicos necesarios para el desarrollo de las actividades.

7. PRESUPUESTO

El Instituto de Turismo del Meta, apropiará anualmente, en su respectivo presupuesto, los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas del Programa de Bienestar Social que se establezcan.

Los recursos presupuestales se ejecutarán de conformidad con las actividades diseñadas.

Los Programas que se autoricen incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo. El Director del Instituto de Turismo del Meta adoptará anualmente mediante Resolución El Programa de Bienestar social para cada vigencia fiscal, las modificaciones de estos Programas deberán ser aprobadas por el Comité de Bienestar Social.



META

Somos la ruta natural

8. BIENESTAR SOCIAL

A través de los programas de Bienestar Social, se deben estructurar actividades que satisfagan las necesidades de protección, aprendizaje y recreación de los funcionarios y sus familias, para mejorar sus niveles de recreación, cultura, educación y salud, detectados en el diagnóstico y atendiendo las prioridades de los mismos. Se debe tener en cuenta, que dichos programas deben ser atendidos por entidades especializadas como empresas promotoras de salud, cajas de compensación familiar, Administradoras de riesgos profesionales, entre otras, con el apoyo de cada una de estas entidades, así como por los directivos y funcionarios del Instituto de Turismo del Meta.

Los programas de bienestar deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción y la identificación del empleado con el servicio que brinda en la entidad, enfocados hacia el mejoramiento de su vida laboral y la satisfacción de sus necesidades para el buen desarrollo personal, profesional y organizacional; además, deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende del Instituto.

9. METODOLOGÍA

El programa de Bienestar Social, se llevará a cabo en la vigencia 2017, dirigido a los funcionarios del Instituto y elaborado a partir de la identificación de las necesidades que requieren directamente por parte de los trabajadores.

Con el fin de conocer preferencias y necesidades, se realizaron 23 encuestas a los funcionarios del Instituto con el tema de Bienestar social, donde se plasmaron actividades de interés tales como:

Programas Deportivos, Recreativos y Vacacionales, Artísticos y Culturales, Promoción y Prevención en Salud y de Capacitación informal en Artes y Artesanías.

Éstos programas buscan orientar el esparcimiento a través de realizar actividades diferentes a la actividad laboral que se pueden realizar fuera de las instalaciones del Instituto, o dentro de las mismas, ya que en el momento se cuenta con una infraestructura campestre dados por el parque las Malocas. Estas actividades estarán enfocadas a mejorar la calidad de vida laboral teniendo en cuenta el grado de estrés que se manejan y las preferencias de los funcionarios del Instituto de Turismo del Meta.

Capacitación Informal en Artes y Artesanías:

Enseñar un arte u oficio en manualidades mediante talleres de capacitación desarrollando aptitudes y destrezas en los servidores públicos, ofreciendo un espacio de alternativas laborales independientes, e igual forma, un espacio de bienestar.



META

Somos la ruta natural

Promoción y Prevención de la Salud:

Con la ayuda de las EPS, ARL y programas de la caja de compensación familiar, se busca proteger y mantener la salud física, mental y social de los funcionarios, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad.

Capacitación Informal en Artes y Artesanías:

Este programa llevara a cabo actividades como son cursos y talleres que permitan para resaltar las habilidades de los funcionarios del Instituto con jornadas no Laborales y con las cuales se pretende incentivar a los Funcionarios y mejorar la calidad de Vida y el clima organizacional dentro del Instituto.

10. DIAGNÓSTICO

Se tabuló la información de 23 encuestas realizadas a los funcionarios del Instituto, por medio de formato establecido anteriormente, tomando para el análisis la cantidad de personas que eligieron actividades de su preferencia. (Se anexan 23 encuestas).



META

Somos la ruta natural

10.1. ENCUESTA PARA IDENTIFICAR NECESIDADES DE BIENESTAR DEL INSTITUTO DE TURISMO DEL META VIGENCIA 2017

El presente cuestionario tiene como finalidad identificar las necesidades de los Funcionarios del Instituto de Turismo del Meta en materia de Bienestar Social, por lo que agradeceremos conteste con veracidad los datos que se le solicitan en virtud de que cada uno de ellos tiene especial importancia, para contribuir a la construcción del Plan de Bienestar Social 2017.

Fecha de Aplicación: _____

Nombre: _____

Puesto de trabajo: _____

1. Dentro de los objetivos planteados por la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto en materia de Talento Humano se encuentran los siguientes programas de Bienestar, ¿cuáles les gustaría?

- a) Deportivos
- b) Recreativos y vacacionales
- c) Artísticos y culturales
- d) Promoción y prevención en Salud
- e) Capacitación informal en Artes y Artesanías
- f) Otro cuál _____

2. ¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen en el año 2017 dentro de los siguientes programas?

a) Deportivas

- () Fútbol
- () Microfútbol
- () Baloncesto
- () Voleibol
- () Bolos
- () Tejo
- () Minitejo
- () Tenis de mesa
- () Natación
- () Rana
- () Billar
- () Gimnasio
- () Otra cual _____



META

Somos la ruta natural

b) *Recreativas y Vacacionales*

- Caminata Ecológica*
- Vacaciones recreativas hijos*
- Campamentos juveniles*
- Paseos familiares*
- Festival de cometas*
- Día del niño*
- Ciclo paseos*
- Cabalgatas*
- Otras actividades*

c) *Artísticos y Culturales*

- Cine*
- Teatro*
- Danzas*
- Rumbaterapia*

d) *Promoción y Prevención en Salud*

- Salud oral*
- Salud visual*
- Salud auditiva*
- Prevención Cardiovascular*
- Prevención Cáncer*
- Prevención de lesiones*
- Manejo de estrés*
- Tabaquismo*
- Ergonomía*
- Brigadas de emergencia*
- Esquema de vacunación*

e) *Capacitación informal en Artes y Artesanías*

- Peluches y Porcelanicon*
- Fotografía*
- Decoración Navideña*
- Arte en material reciclado*
- Producción de Tv*
- Bricolaje*
- Tejer*

f) *¿Qué observaciones o sugerencias tiene usted para fortalecer el Bienestar del Instituto?*

META

Somos la ruta natural

10.2. TABULACION Y ANALISIS DE LA ENCUESTA

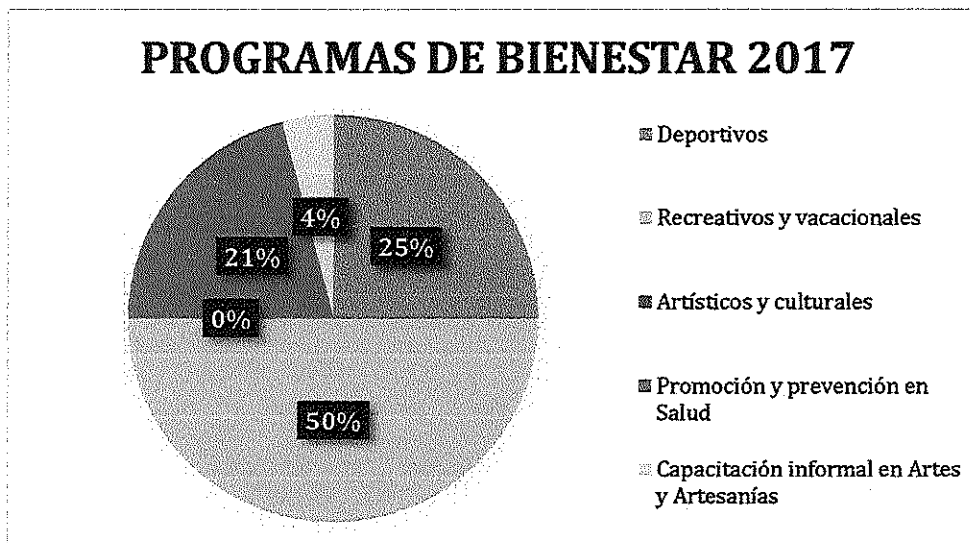
A continuación, se presentan las tablas y los gráficos que corresponden a la información recolectada en cada una de las encuestas realizadas al personal del Instituto, donde se podrá analizar la tendencia de las respuestas y llegar a una conclusión acertada de las mismas.

Preguntas encuesta "Identificar necesidad de Capacitación"

1. Dentro de los objetivos planteados por la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto en materia de Talento Humano se encuentran los siguientes programas de Bienestar. ¿Cuál le gustaría más?

| Respuesta | Cantidad |
|---|-----------|
| Deportivos | 6 |
| Recreativos y vacacionales | 12 |
| Artísticos y culturales | 0 |
| Promoción y prevención en Salud | 5 |
| Capacitación informal en Artes y Artesanías | 1 |
| TOTAL | 24 |

Grafica # 1



Análisis: De los 23 Funcionarios encuestados el 50% prefiere que se lleven a cabo Programas de Bienestar Recreativos y Vacacionales.

META

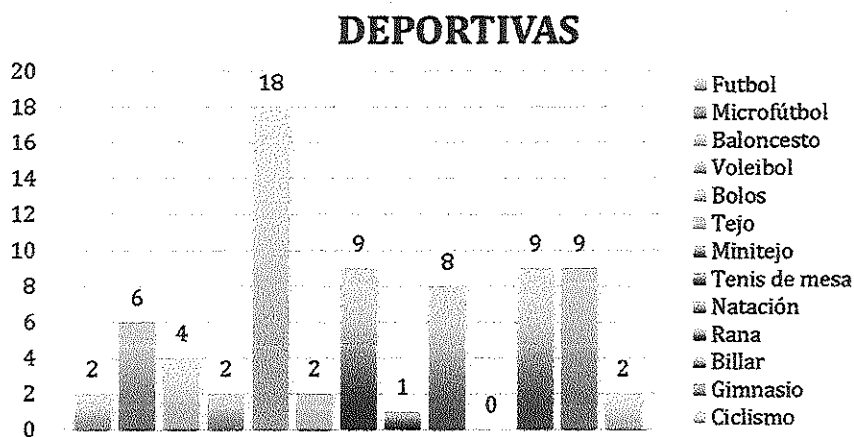
Somos la ruta natural

3. ¿Qué actividades de Bienestar desea que se implementen en el año 2017 dentro de los siguientes programas? Escoja una o varias.

a) Deportivas.

| Respuesta | Cantidad |
|---------------|-----------|
| Futbol | 2 |
| Microfútbol | 6 |
| Baloncesto | 4 |
| Voleibol | 2 |
| Bolos | 18 |
| Tejo | 2 |
| Minitejo | 9 |
| Tenis de mesa | 1 |
| Natación | 8 |
| Rana | 0 |
| Billar | 9 |
| Gimnasio | 9 |
| Ciclismo | 2 |
| TOTAL | 72 |

Grafica # 2



Análisis: Con un total de 18 votos los Funcionarios del Instituto encuestados, sugieren realizar actividades deportivas en Bolos.

META

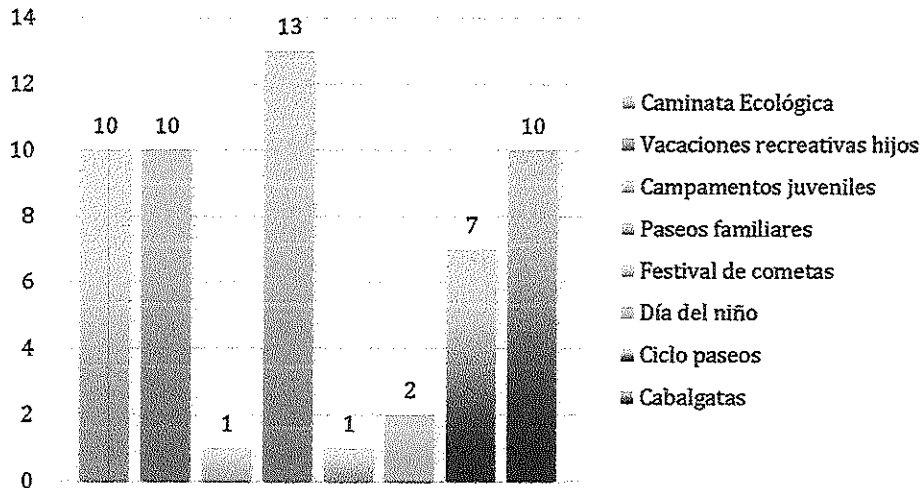
Somos la ruta natural

b) Recreativas y Vacacionales.

| Respuesta | Cantidad |
|------------------------------|-----------|
| Caminata Ecológica | 10 |
| Vacaciones recreativas hijos | 10 |
| Campamentos juveniles | 1 |
| Paseos familiares | 13 |
| Festival de cometas | 1 |
| Día del niño | 2 |
| Ciclo paseos | 7 |
| Cabalgatas | 10 |
| TOTAL | 54 |

Grafica # 3

RECREATIVAS Y VACACIONALES



Análisis:

La mayoría de los funcionarios encuestados manifiesta que desean que se realicen Paseos Familiares, Caminatas Ecológicas, Vacaciones Recreativas para los Hijos y Cabalgatas, como actividades Recreativas y Vacacionales.

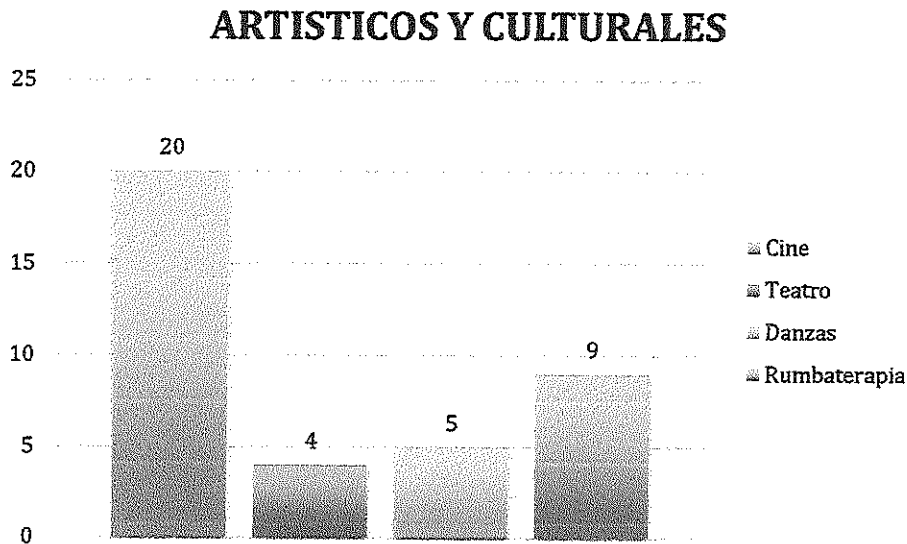
META

Somos la ruta natural

c) Artísticos y Culturales.

| Respuesta | Cantidad |
|--------------|-----------|
| Cine | 20 |
| Teatro | 4 |
| Danzas | 5 |
| Rumbaterapia | 9 |
| TOTAL | 38 |

Grafica # 4



Análisis:

Se evidencia claramente que los Funcionarios del Instituto en su mayoría quieren que en los programas de Bienestar Artísticos y Culturales se realicen salidas a cine y actividades de Rumbaterapia.

META

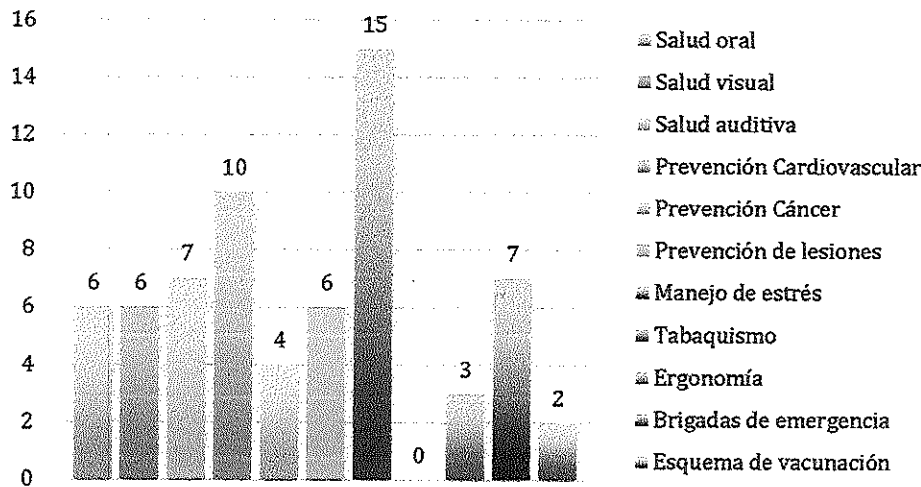
Somos la ruta natural

d) Promoción y Prevención en Salud.

| Respuesta | Cantidad |
|---------------------------|-----------|
| Salud oral | 6 |
| Salud visual | 6 |
| Salud auditiva | 7 |
| Prevención Cardiovascular | 10 |
| Prevención Cáncer | 4 |
| Prevención de lesiones | 6 |
| Manejo de estrés | 15 |
| Tabaquismo | 0 |
| Ergonomía | 3 |
| Brigadas de emergencia | 7 |
| Esquema de vacunación | 2 |
| TOTAL | 66 |

Grafica # 5

PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN EN SALUD



Análisis

Para la Promoción y Prevención en Salud los Funcionarios del Instituto desean recibir capacitaciones y talleres en Manejo de Estrés y Prevención Cardiovascular.

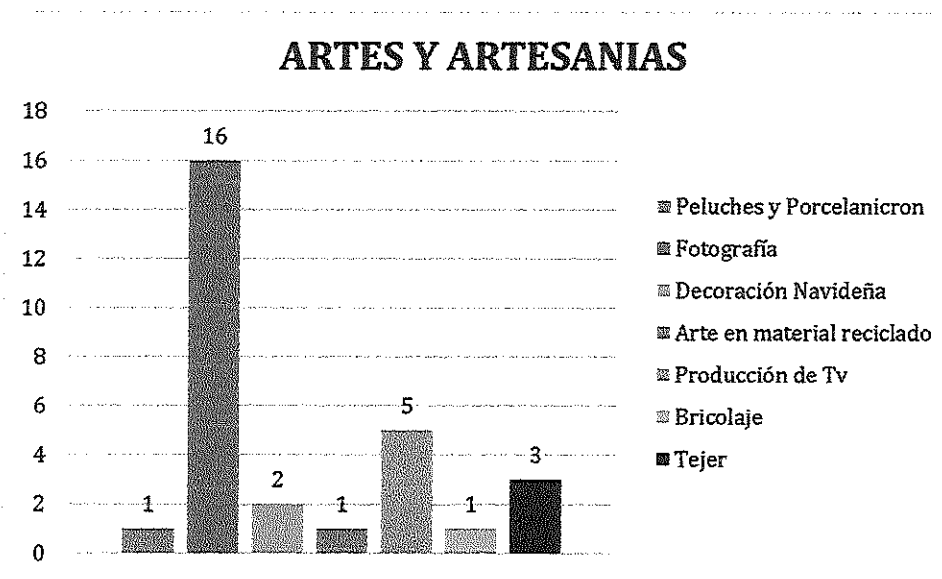
META

Somos la ruta natural

e) Capacitación Informal en Artes y Artesanías.

| Respuesta | Cantidad |
|----------------------------|-----------|
| Peluches y Porcelanicon | 1 |
| Fotografía | 16 |
| Decoración Navideña | 2 |
| Arte en material reciclado | 1 |
| Producción de Tv | 5 |
| Bricolaje | 1 |
| Tejer | 3 |
| TOTAL | 29 |

Grafica # 6



Análisis:

Claramente se puede evidenciar que en cuanto a la Capacitación informal en Artes y Artesanías, los Funcionarios del Instituto prefieren en su mayoría Capacitaciones informales en Fotografía.



11. CONTROL Y SEGUIMIENTO

La gestión, realización y soporte de las actividades de bienestar se realizará directamente por la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto de Turismo del Meta, para lo cual deberán tener en cuenta los siguientes reportes:

- Listado de asistencia
- Acta o informe de la actividad
- Archivo fotográfico
- Formato de evaluación actividades de bienestar

Los anteriores documentos deben reposar en la Subdirección Administrativa y Financiera del Instituto de Turismo del Meta, desde allí se efectuará el seguimiento y el control a las actividades de Bienestar que se realicen con los Funcionarios del Instituto

12. EVALUACIÓN, MEDICIÓN, SEGUIMIENTO

12.1. Evaluación:

Para las actividades de Bienestar Social se contempla la aplicación en dos momentos:

12.1.1. Evaluación inmediata de la actividad desarrollada:

Se efectúa una vez finalice la actividad desarrollada y la aplicará la persona encargada del proceso, según corresponda, utilizando un formato previamente establecido. El propósito de dicha evaluación es captar la opinión inmediata de las actividades desarrolladas sobre cumplimiento, beneficios y satisfacción.

12.1.2. Evaluación de Impacto de actividades desarrollada

Esta evaluación se aplicará como mínimo una vez por año mediante el uso del formato evaluado para el fin y su diligenciamiento será obligatorio para poder analizar la satisfacción e implementar mejoras para el programa del siguiente año.



META

Somos la ruta natural

13. PLAN DE TRABAJO

Considerando lo anterior, desde el área de la Subdirección Administrativa y Financiera se propone el siguiente plan de trabajo institucional de bienestar social para los funcionarios públicos del Instituto de Turismo del Meta.

13.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

| Núm. | ACTIVIDAD DE BIENESTAR | 2017 | | | | | | | | | | | |
|------|---|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
| 1 | CELEBRACIÓN DE CUMPLEAÑOS | | | | | | | | | | | | |
| 2 | DÍA DE LA MUJER | | | | | | | | | | | | |
| 3 | DÍA DE LA SECRETARIA | | | | | | | | | | | | |
| 4 | DÍA DE LA FAMILIA | | | | | | | | | | | | |
| 5 | PROGRAMA CORAZONES SALUDABLES | | | | | | | | | | | | |
| 6 | TALLER DE CAPACITACION EN MANEJO DE ESTRÉS | | | | | | | | | | | | |
| 7 | VISITA LUGARES TURISTICOS CAÑON DEL GÜEJAR | | | | | | | | | | | | |
| 8 | TRABAJO EN EQUIPO Y RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | | | | | | | | |
| 9 | ACTIVIDADES RECREATIVAS Y DEPORTIVAS TARDE DE BOLOS | | | | | | | | | | | | |
| 10 | AMOR Y AMISTAD | | | | | | | | | | | | |
| 11 | INTEGRACION VISITA LUGAR TURISTICO | | | | | | | | | | | | |
| 12 | ACTIVIDAD RECREACIONAL DE NAVIDAD PARA LOS NIÑOS | | | | | | | | | | | | |
| 13 | NOVENA DE AGUINALDOS | | | | | | | | | | | | |
| 14 | INTEGRACION CENA DE NAVIDAD | | | | | | | | | | | | |
| 15 | BONO DE NAVIDAD | | | | | | | | | | | | |
| 16 | INTEGRACION DESPEDIDA FIN DE AÑO | | | | | | | | | | | | |

Nota: En la actividad número uno se acordó junto con el comité de bienestar otorgar el día libre y remunerado en el día de cumpleaños de cada funcionario y realizar la celebración de los cumpleaños el último viernes de cada tercer mes.



META

Somos la ruta natural

14. POLITICAS Y ESTRATEGIAS DEL PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Para cumplir con lo propuesto en los planes de Bienestar Social, se requiere una orientación de firme cumplimiento y compromiso tales como:

- ✓ Publicación y convocatoria de las actividades con tiempo anticipado y por medio de los medios de comunicación disponibles en el Instituto.
- ✓ Participación activa de los funcionarios en los programas de Bienestar social.
- ✓ Frecuencia en las actividades y con continuidad en el tiempo
- ✓ Obligatoriedad en la asistencia a los programas establecidos.
- ✓ Registro, control de asistencia y justificación de inasistencia.
- ✓ Se harán convocatorias para actividades de bienestar que estarán previamente consignadas en un cronograma.
- ✓ Puntualidad en las actividades programadas de bienestar.





15. EVALUACION DE PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

Con el fin de obtener resultados de las actividades propuestas durante el periodo estipulado para dicho fin, se deberá hacer una evaluación por actividad y una general al terminar la programación, para medir el nivel de satisfacción y cumplimiento de las expectativas de los funcionarios en pro de tener un mejoramiento continuo para el siguiente periodo.

EVALUACIÓN DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR SOCIAL

FECHA: _____

PROGRAMA REALIZADO:

Estimado Funcionario, favor contestar con la mayor objetividad posible las siguientes preguntas, con el fin de conocer su perspectiva sobre las actividades realizadas.

Utilice calificaciones de uno a cinco. Donde Uno (1) es el valor más bajo y Cinco (5) es el valor más alto.

| CONTENIDO | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| ¿Considera que la actividad brindada es adecuada y oportuna? | | | | | |
| ¿Cree usted que la actividad realizada ayuda a mejorar el clima laboral? | | | | | |
| ¿El encargado de la actividad informó oportunamente el evento? | | | | | |
| Seleccione el nivel de importancia de la actividad desarrollada relacionada con su bienestar | | | | | |
| ¿Hubo integración positiva con los demás compañeros de trabajo? | | | | | |
| ¿La instalación escogida para llevar a cabo la actividad fue la adecuada? | | | | | |

Nota: Implementar el formato de evaluación después de cada Actividad de Bienestar Realizada.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017

INSTITUTO DE TURISMO DEL META

INTRODUCCIÓN

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 de Turismo del Meta*, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de sus servidores y servidoras por medio de capacitaciones y programas priorizando las necesidades de la institución.

como proceso estratégico el **PIC**, busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios del Instituto de Turismo del Meta, enmarcado en las políticas de gerencia del talento humano, mediante el cual se involucra a todo el personal para que desarrolle sus habilidades y conocimientos y que sea capaz de realizar con mayor eficacia y eficiencia la ejecución de su propio trabajo.

Como componente del proceso de desarrollo del recurso humano, la mejor forma de capacitación es la que se obtiene mediante un proceso continuo, que busca fortalecer las competencias y habilidades de los servidores, mejorando la gestión en términos institucionales, logrando el perfil de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para cada cargo. En tal sentido la capacitación constituye un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así mismo contribuye a elevar el rendimiento, la creatividad y bienestar del funcionario.

De conformidad con lo anterior, El Plan Institucional de Capacitación del Instituto de Turismo del Meta, se desarrolló con base en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación, expedido por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública encaminado a cumplir con las metas y objetivos de la institución, se desarrolló mediante diagnóstico de necesidades establecido a partir de la aplicación de encuestas y entrevistas en cada puesto de trabajo.



JUSTIFICACIÓN

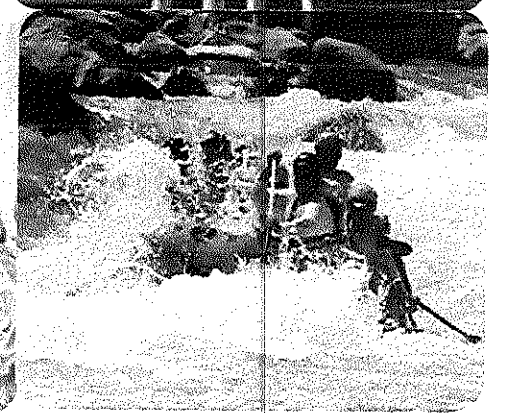
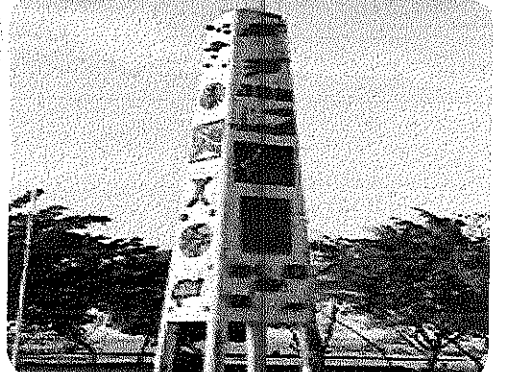
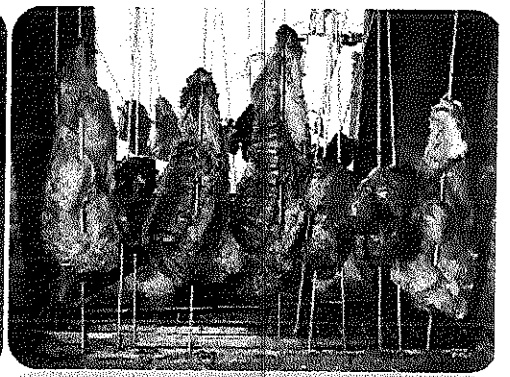
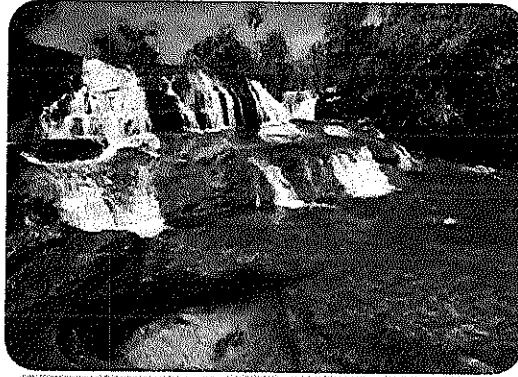
El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales y su actitud y rendimiento influye directamente en la calidad optimización de los servicios que ofrece. Por tal razón, las capacitaciones aseguran la ejecución satisfactoria del trabajo y constituyen una herramienta para adaptarse a los cambios originados por nuevas tecnologías, también permite al personal desempeñar sus actividades con el nivel de eficiencia requerido por sus puestos de trabajo, lo que contribuye al logro de los objetivos organizacionales y a la autorrealización personal del trabajador.

La normatividad señala que la "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".

En este orden de ideas, la Gerencia de Talento Humano dentro de la estructura organizacional del Instituto de Turismo del Meta, acogiendo al mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación, enfatizando en las áreas del sistema obligatorio de garantía de la calidad de la atención al cliente, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano

META
Somos la ruta natural

PRESENTACIÓN DE LA ENTIDAD





ANTECEDENTES:

Mediante la ordenanza No 026 de noviembre 9 de 1986, fue creado el Instituto de Cultura y Turismo del Meta.

Ordenanza 305 de 1998, por medio del cual se modifica la denominación de un Instituto dependiente de la Gobernación del Departamento y se dictan otras disposiciones de acuerdo con los lineamientos trazados en la ley 300 de 1996. (Independización de los Institutos Turismo y Cultura).

Mediante decreto 1323 de 1998, se establece la estructura orgánica, dependencias, planta de personal, y funciones del Instituto de Turismo del Meta.

Patrimonio conformado por recursos provenientes de la estampilla de fomento turístico y cultural en los mismos valores y procedimientos reglamentados en las ordenanzas, más tarde se modificó por medio de la ordenanza 407 del año 2000 la cual se adopta en el Departamento del Meta y sus Municipios la Estampilla de Fomento Turístico y se dictan otras disposiciones.

ALCANCE

El presente plan de capacitación es de aplicación para todo el personal de planta que labora en el Instituto de Turismo del Meta.



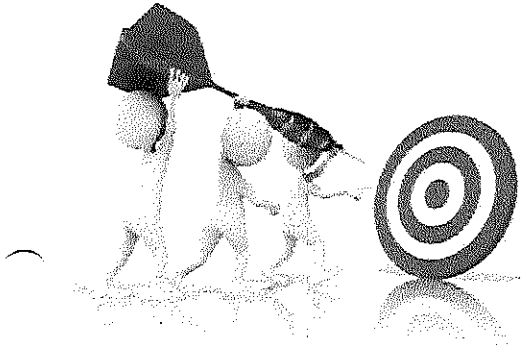
EL INSTITUTO DE TURISMO DEL META TIENE COMO FUNCIONES PRINCIPALES

- Preparar y ejecutar planes sectoriales y programas de desarrollo turístico para el territorio Departamental.
- Identificar las necesidades relativas a la infraestructura turística de la región y definir las áreas prioritarias de desarrollo, a fin de presentar al gobierno, entidades públicas y/o privadas vinculadas a la actividad, los planes, programas y posibles medidas a tomar, para cubrir necesidades y así satisfacerlas.
- Cooperar en planes, programas y proyectos con entidades y personas vinculadas a la actividad en el departamento, en el país y el exterior.
- Organizar, coordinar y realizar eventos, reuniones, festividades que redunden en el beneficio turístico de la región.
- Percibir directamente los impuestos, tasas o contribuciones que la nación o el departamento establezcan para el cumplimiento de sus programas.
- Fomentar el desarrollo de las actividades artesanales, apoyando especialmente la industria autóctona del Meta.
- Planear, promover, desarrollar y coordinar acciones, programadas y actividades tendientes a preservar el patrimonio turístico, involucrando entidades particulares y estatales.
- Promover, desarrollar, coordinar, diseñar y explotar comercialmente, publicaciones, filmaciones, videos, fotografía, CD, Internet, souvenir, entre otros que se relacionen con el turismo.
- En coordinación con los centros educativos Departamentales y municipales, promover la concientización de los educandos sobre la preservación del ecoturismo y patrimonio turístico.



META

Somos la ruta natural



MISION

El Instituto de Turismo del Meta; lidera, promociona y direcciona el desarrollo turístico del departamento del Meta a nivel local, nacional e internacional involucrando a los actores del sector; planeando y ejecutando acciones dentro del contexto de trabajo de llano, naturaleza y folclor para la satisfacción del turista y visitante.

VISION

En el 2020 el Departamento del Meta, será uno de los destinos turísticos preferido por los colombianos y una opción internacional importante.

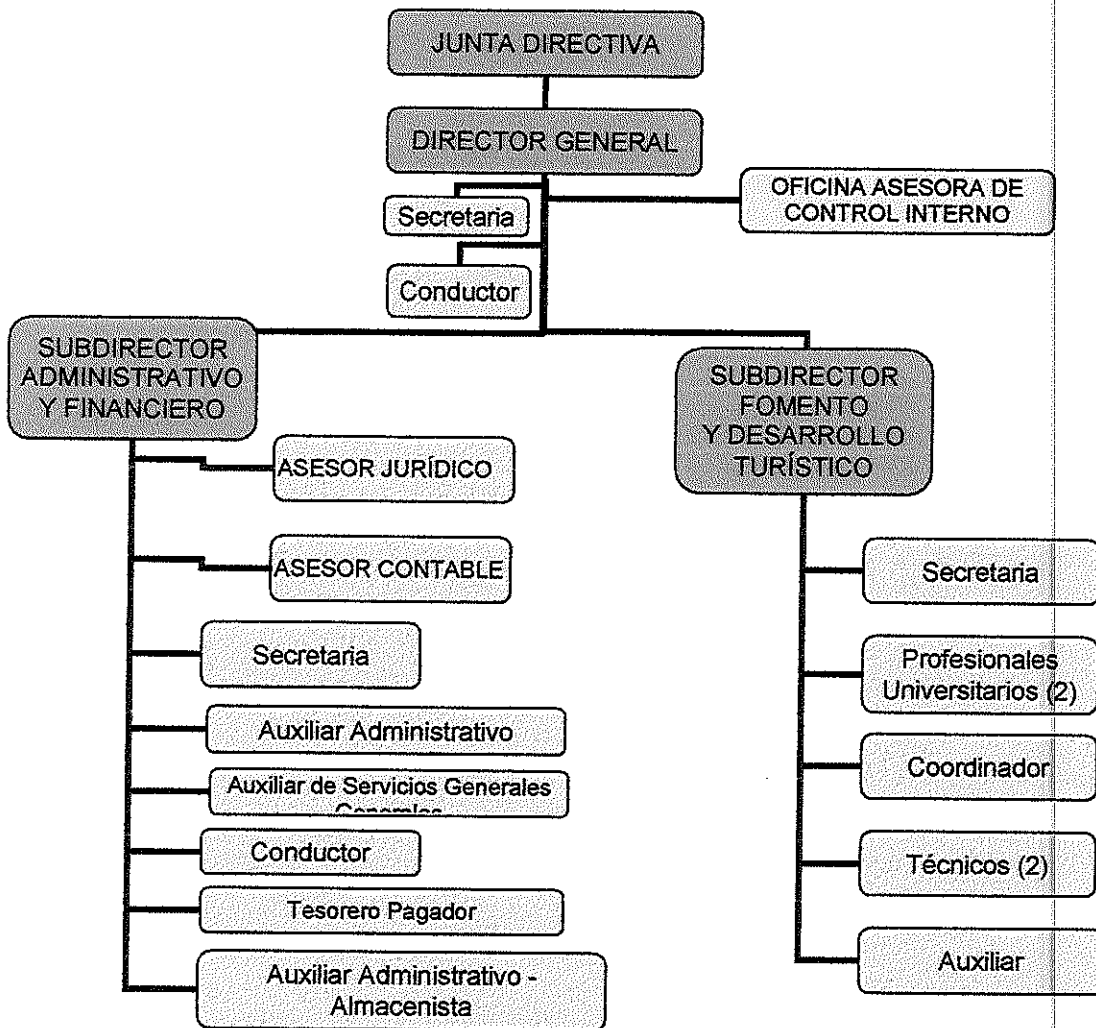
OBJETIVO

Planificar, facilitar y promover la industria turística hacia y desde el departamento del Meta, aprovechando las potencialidades que posee el departamento en la región frente al País.



**MODELO ESTÁNDAR DE CONTROL INTERNO -MECI-
INSTITUTO DE TURISMO DEL META**

ORGANIGRAMA





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2017

MARCO NORMATIVO

El marco normativo que sustenta la capacitación en entidades públicas es la siguiente:

- ❖ Plan Nacional de Desarrollo. Ley 1753 de 2015 “Todos por un nuevo País”
- ❖ Decreto 1083 de 2015, Título 9 CAPACITACION, planes de capacitación, Finalidad, Plan Nacional de Formación y Capacitación, Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, Proyectos de Aprendizaje por Competencias
- ❖ Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Especialmente los artículos 15 y 36.
- ❖ Estatuto Básico de Organización y Funcionamiento de la Administración Pública. Ley 489 de 1998
- ❖ Marco normativo del Instituto de Turismo del Meta
- ❖ Demás disposiciones específicas de capacitación

RED INSTITUTCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- ❖ Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
- ❖ Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- ❖ Contaduría General de la Nación
- ❖ Gobierno en Línea
- ❖ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA – Centro De Tecnologías del Transporte Departamento Nacional de Planeación - DNP –
- ❖ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA-Centro de Gestión Administrativa



MARCO CONCEPTUAL

Se consideran fundamentales para el Plan Institucional de Capacitación los siguientes conceptos:

Competencia: "Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Capacitación: Es 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 y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

Formación: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.

Inducción: Es la integración entre un sistema social y los nuevos miembros que ingresan a él y constituye el conjunto de procesos mediante los cuales aprenden el sistema de valores, las normas, y los patrones de comportamiento requeridos por la empresa en la que ingresan. Así mismo el nuevo empleado debe aprender los objetivos básicos de la organización, los medios elegidos para lograr los objetivos, las responsabilidades inherentes al cargo que desempeñará en la empresa; los patrones de comportamiento requeridos para el desempeño eficaz



de la función y el conjunto de reglas o principios que mantienen la identidad e integridad de la empresa.

Reinducción: Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la Institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales dentro del marco legal.

PASO A PASO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Este proceso va desde la detección de necesidades hasta la evaluación de resultados. El siguiente diagrama te dará un panorama general del proceso y posteriormente encontrarás una explicación de cada etapa.

1. Detectar las necesidades del Instituto. Aplicar técnicas adecuadas para este fin elimina las pérdidas de tiempo.
2. Clasificar y jerarquizar esas necesidades. Es decir, se tienen que clasificar y ordenar para decidir cuáles son las más urgentes, o más importantes, o cuáles requieren atención inmediata y cuáles se tienen que programar a largo plazo.
3. Definir los objetivos de capacitación, es decir, motivos de llevar adelante el programa. Estos objetivos tienen que formularse de manera clara, precisa y medible para más adelante, después de aplicar el programa, poder evaluar los resultados.
4. Elaborar el programa de capacitación. En este momento se determina qué (contenido), cómo (técnicas y ayudas), cuándo (fechas, horarios), quién (el grupo), quién (instructores), cuánto (presupuesto).
5. Ejecutar el programa, es decir, llevarlo a la práctica.
6. Evaluar los resultados del programa. Esto debe hacerse antes, durante y después de ejecutarlo.



DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimientos de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes de una organización, a fin de contribuir en el logro de los objetivos de la misma.

La recolección de información se realizará por medio de: la revisión documental de normas sectoriales e institucionales, encuestas y observación directa, con el fin de identificar las áreas y temas sobre los cuales se requiere capacitar a los servidores de la empresa

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2017

ENCUESTA PARA IDENTIFICAR NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

La presente encuesta tiene como finalidad identificar los requerimientos en materia de capacitación; por lo que agradeceremos conteste con veracidad los datos que se le solicitan en virtud de que cada uno de ellos tiene especial importancia permitiéndonos que los cursos se programen y cubran las necesidades del personal y del Instituto.

Nombre:

Fecha de Aplicación: _____

Puesto de trabajo: _____

Tiempo que lleva laborando en la empresa:

Años: ____ Meses: ____

1. ¿Fue suficiente la inducción recibida al ingresar al Instituto de Turismo del Meta?

Sí: ____, No: ____ Porque: _____

2. En el tiempo que lleva laborando en la empresa, ¿ha participado de algún proceso de reinducción?

Sí: ____, No: ____ Porque: _____



META
Somos la ruta natural

3. ¿Conoce usted a conciencia el horizonte institucional del Instituto de Turismo del meta (misión, visión, objetivos, metas de calidad, políticas institucionales,)?
- Sí: ____, No: ____ Porque: _____
-
4. ¿Le han dado a conocer las funciones y procedimientos relacionados con su puesto de trabajo?
- Sí: ____, No: ____ Porque: _____
-
5. ¿Considera necesaria la capacitación en su puesto de trabajo?
- Sí: ____, No: ____ Porque: _____
-
6. ¿Ha participado en cursos de capacitación ofrecidos por el Instituto de Turismo?
- Sí: ____, No: ____ En qué temas: _____
-
7. ¿Considera que el personal de la Institución cuenta con la formación suficiente para desempeñarse con eficiencia en su puesto de trabajo?
- Sí: ____, No: ____ Porque: _____
-
8. ¿Existen días especiales para un curso de capacitación dentro de la Institución?
- Sí: ____, No: ____ Porque: _____
-
9. Clasifique con valores de 1 a 8 los temas de menor a mayor importancia en necesidades de capacitación, donde 1 es el de menor importancia y 8 el de mayor importancia de acuerdo a su puesto de trabajo:
- Horizonte institucional
 - Relaciones interpersonales:
 - Liderazgo
 - Administración del tiempo
 - Comunicación asertiva
 - Atención enfocada al cliente
 - Trabajo en equipo
 - Contabilidad y otros temas financieros



10. ¿En qué temas considera usted debe capacitarse para el logro de los objetivos y metas de su dependencia? Nombre por lo menos tres temas de mayor a menor importancia:

1º. _____

2º. _____

3º. _____

11. ¿Qué observaciones o sugerencias tiene usted para fortalecer el proceso de capacitación?

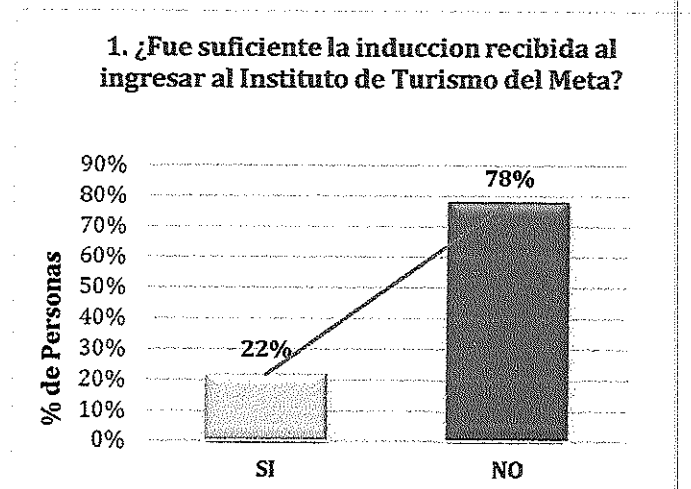
TABULACION Y ANALISIS DE LA ENCUESTA

A continuación, se presentan las tablas y los gráficos que corresponden a la información recolectada en cada una de las encuestas realizadas al personal del Instituto, donde se podrá analizar la tendencia de las respuestas y llegar a una conclusión acertada de las mismas.

Pregunta 1.

¿Fue suficiente la inducción recibida al ingresar al Instituto de Turismo del Meta?

| Respuesta | % | Cantidad |
|-----------|------|----------|
| SI | 22% | 5 |
| NO | 78% | 18 |
| TOTAL | 100% | 23 |



Grafica 1



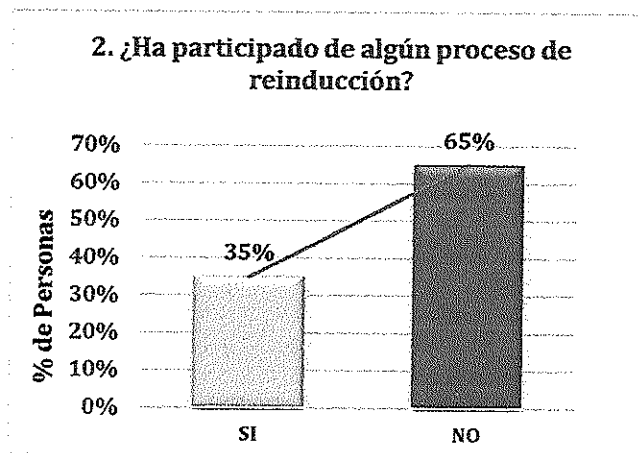
Análisis

De los 23 funcionarios encuestados el 22% si recibió la inducción necesaria al ingresar al Instituto, sin embargo, hay una población importante 78% que manifiesta no haber recibido la debida inducción al ingresar a ocupar los diferentes cargos en el Instituto, lo que constituye una oportunidad de mejora a analizar por la subdirección correspondiente.

Pregunta 2.

En el tiempo que lleva laborando en la empresa, ¿ha participado de algún proceso de reinducción?

| Respuesta | % | Cantidad |
|-----------|------|----------|
| SI | 35% | 8 |
| NO | 65% | 15 |
| TOTAL | 100% | 23 |



Grafica 2

Análisis

Con un total de 23 funcionarios encuestados, tan solo el 35% ha participado de algún proceso de reinducción, evidenciando una oportunidad de mejora para la vigencia 2017.

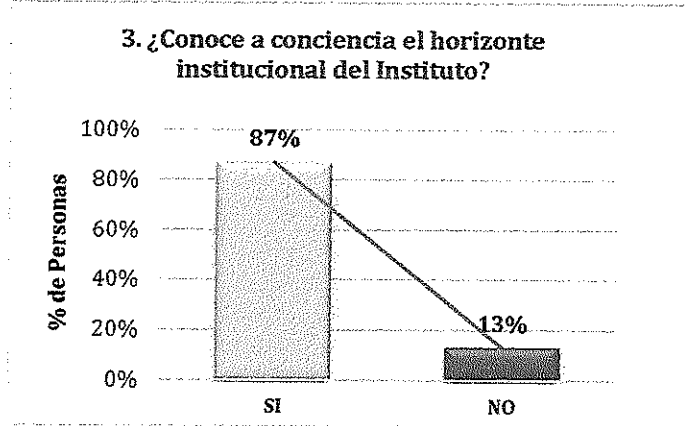
META

Somos la ruta natural

Pregunta 3.

¿Conoce usted a conciencia el horizonte institucional del Instituto de Turismo del meta (misión, visión, objetivos, metas de calidad, políticas institucionales.)?

| Respuesta | % | Cantidad |
|-----------|------|----------|
| SI | 87% | 20 |
| NO | 13% | 3 |
| TOTAL | 100% | 23 |



Grafica 3

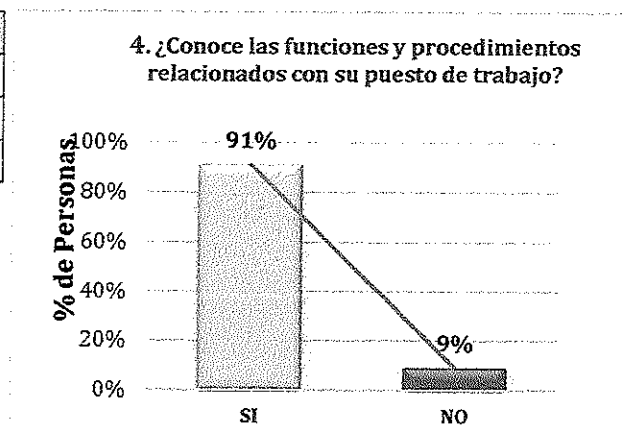
Análisis

La mayoría de los funcionarios encuestados manifiesta conocer el horizonte institucional sin embargo el 13% que no lo conoce, hace de esto algo importante ya que el 100% de los funcionarios debería tener claro y conocer a conciencia el horizonte institucional siendo representantes del Instituto.

Pregunta 4.

¿Le han dado a conocer las funciones y procedimientos relacionados con su puesto de trabajo?

| Respuesta | % | Cantidad |
|-----------|------|----------|
| SI | 91% | 21 |
| NO | 9% | 2 |
| TOTAL | 100% | 23 |





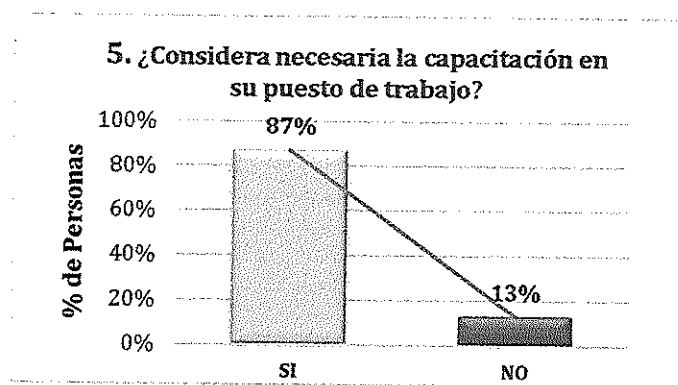
Análisis

Aunque el 91% de los funcionarios tiene claridad sobre sus funciones, es indispensable que el 100% de los empleados tenga claridad sobre esto.

Pregunta 5.

¿Considera necesaria la capacitación en su puesto de trabajo?

| Respuesta | % | Cantidad |
|-----------|------|----------|
| SI | 87% | 20 |
| NO | 13% | 3 |
| TOTAL | 100% | 23 |



Grafica # 5

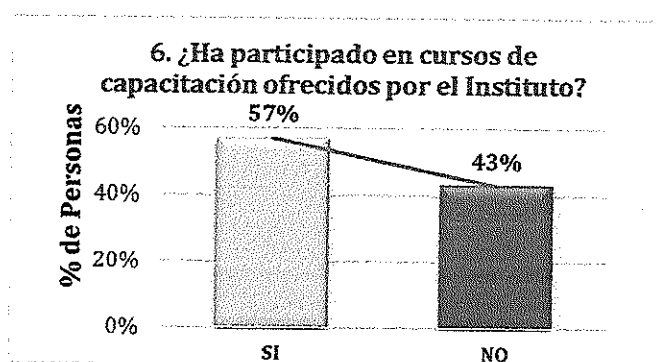
Análisis

Con un total de 23 funcionarios encuestados, el 100% considera necesaria la capacitación en cada uno de sus puestos de trabajo, demostrando así el interés de los funcionarios por fortalecer las competencias y habilidades en pro de un mejor servicio.

Pregunta 6.

¿Ha participado en cursos de capacitación ofrecidos por el Instituto de Turismo?

| Respuesta | % | Cantidad |
|-----------|------|----------|
| SI | 64% | 14 |
| NO | 36% | 8 |
| TOTAL | 100% | 22 |

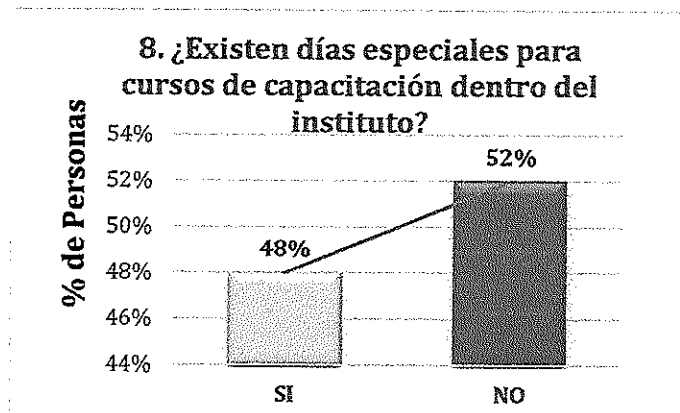




Pregunta 7.

¿Considera que el personal de la institución cuenta con la formación suficiente para desempeñarse con eficiencia en su puesto de trabajo?

| Respuesta | % | Cantidad |
|-----------|------|----------|
| SI | 57% | 13 |
| NO | 43% | 10 |
| TOTAL | 100% | 23 |



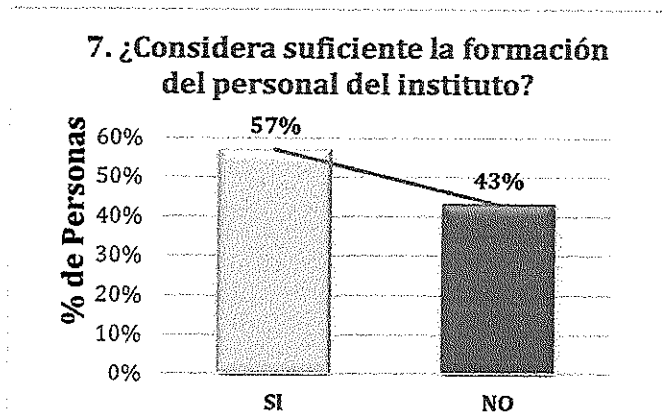
Análisis

Aunque el 57% dice contar con la formación suficiente para desempeñarse en su cargo, será necesario hacer esfuerzos para que el 43% del personal que dijo no pueda participar en más procesos de capacitación que fortalezca su competitividad y desempeño.

Pregunta 8.

¿Existen días especiales para un curso de capacitación dentro de la Institución?

| Respuesta | % | Cantidad |
|-----------|------|----------|
| SI | 48% | 11 |
| NO | 52% | 12 |
| TOTAL | 100% | 23 |





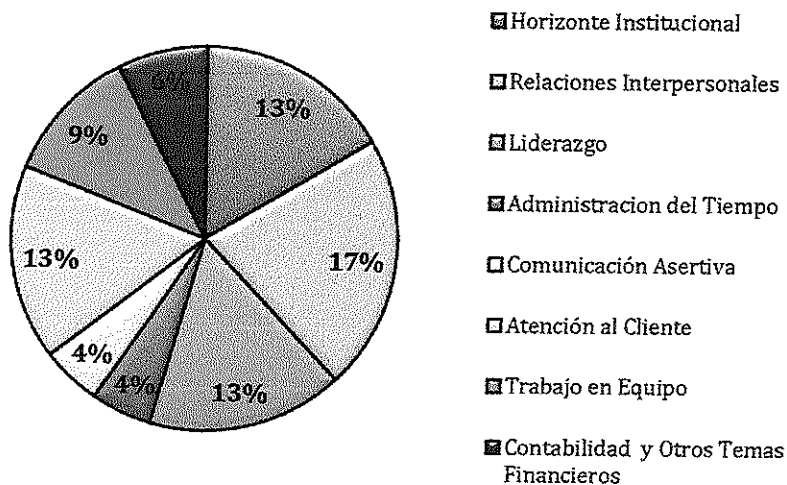
Pregunta 9.

Clasifique en valores de 1 a 8 los temas de menor a mayor importancia en necesidades de capacitación, donde 1 es el de menor importancia y el 8 de mayor importancia de acuerdo a su puesto de trabajo.

| Respuesta | % | Cantidad |
|--|------|----------|
| Horizonte Institucional | 13% | 3 |
| Relaciones Interpersonales | 17% | 4 |
| Liderazgo | 13% | 3 |
| Administración del Tiempo | 4% | 2 |
| Comunicación Aserativa | 4% | 1 |
| Atención al Cliente | 13% | 3 |
| Trabajo en Equipo | 09% | 2 |
| Contabilidad y Otros Temas Financieros | 0% | 6 |
| TOTAL | 100% | 23 |

Grafica # 9

9. Necesidad de mayor importancia





Análisis

De los 23 funcionarios encuestados se evidencia que la prioridad de capacitación son las relaciones interpersonales, seguido del horizonte institucional y el liderazgo, lo cual refleja el deseo de los funcionarios por trabajar en equipo en pro de la mejora continua de los procesos institucionales.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Contar con una herramienta de planificación apropiada para desarrollar acciones de capacitación permanente a los funcionarios, que a su vez permita alcanzar los objetivos y metas institucionales fortaleciendo sus habilidades laborales en pro del mejoramiento continuo de la misión y objetivos del Instituto de Turismo del Meta.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

1. Disponer de un diagnóstico sobre capacitación y formación permanente de directivos, administrativos y personal de apoyo del Instituto
2. Generar con todo el personal del Instituto su integración a la cultura organizacional, propiciando el conocimiento y apropiación de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad
3. Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
4. Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos de trabajo.
5. Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad, para elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
6. Promover el desarrollo integral del recurso y el talento humano y el afianzamiento de una ética del servidor público, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
7. 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 del Instituto.



8. Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus servidores como organismo rector en Políticas de Administración Pública.
9. Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
10. Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación en el Instituto de Turismo del Meta, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, se basa en los siguientes principios:

- **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.
- **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 con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **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 activa de los empleados.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica y en la solución de problemas específicos identificados en el Instituto de Cultura.



PROGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN VIGENCIA 2017

El objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, los fines o razón social de la empresa, organización y la estructura de ésta.

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño del cargo, Cubre los siguientes subprogramas:

INDUCCIÓN

La inducción es un proceso de vital importancia dentro de una organización a pesar de que muchos gerentes no la toman en cuenta, a través de ella se pueden implementar uno de los programas que normalmente se ignoran en la mayoría; que es familiarizar al nuevo trabajador con la empresa y con los compañeros de trabajo, su cultura, sus principales directivos, su historia, sus políticas, manuales que existe dentro de la empresa.

Este proceso se efectúa antes de iniciar el trabajo para el cual ha sido contratado, evitando así los tiempos y costos que se pierden tratando de averiguar por sí mismos, en qué empresa ha entrado a trabajar, qué objetivos tiene, quién es quien, a quién recurrir para solucionar un problema, cuáles son las actitudes no toleradas, funciones y entre otros.

PROCESO DE LA INDUCCIÓN

Primera Etapa: Bienvenida. Tiene como finalidad el recibimiento de los nuevos trabajadores, dándoles la bienvenida a la organización, donde el Departamento de Recursos Humanos realiza diferentes actividades.

Segunda Etapa: Introducción a la Organización. En esta etapa se suministra al nuevo trabajador información general de la organización, para así facilitar la integración en la organización.



Tercera Etapa: Evaluación y Seguimiento. El propósito de esta etapa es garantizar un desarrollo adecuado del Programa de Inducción, retroalimentar el programa y realizar ajustes. En esta fase se evalúan los resultados obtenidos, con la aplicación de la Evaluación de Formaciones y Seguimiento a la Inducción y Entrenamiento, a fin de aplicar los correctivos correspondientes.

Cuarta Etapa: Proceso de Instrucción. Se realizará de tal forma que se sigan los siguientes pasos:

- Indagar y preparar al trabajador
- Demostrar las tareas que tiene que realizar
- Ensayar la ejecución de las operaciones
- Hacer seguimiento y comprobar si logró los objetivos
- Estimular la participación

REINDUCCIÓN

El Programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Departamento. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años, a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL

Realizadas las tres primeras fases del Plan de Institucional de Capacitación PIC: Diagnóstico, Jerarquización de Necesidades y Definición, se procede a la realización de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de los objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales.

En este Programa, se determinan: los temas de capacitación, las técnicas y ayudas, fechas y horarios, conformación de grupos de acuerdo a puestos de



trabajo, los instructores o personal calificado para la realización de las capacitaciones y se determina el presupuesto.

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:

Dependencia que lo formula

- Necesidad Institucional
- Nombre del Proyecto
- Competencia a trabajar
- Población Objetivo
- Pregunta problemática
- Temas de capacitación a desarrollar
- Tipo de facilitador
- Fecha de Ejecución
- Intensidad horaria

RECURSOS

Humanos: Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: Licenciados en administración, contadores, Psicólogos, profesionales en el área de salud ocupacional, entre otros.

Infraestructura: Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la Institución.

Mobiliario y equipo - está conformado por carpetas y mesas de trabajo, tablero, video beam, computador, grabadora, silletería, TV y ventilación adecuada.

Documentos Técnico – Educativo: Certificados, encuestas de evaluación, fotocopias de documentos, material de estudio, etc.



FINANCIAMIENTO

El presente plan de capacitación será financiado con recursos propios del Instituto aprobado mediante comité técnico presidido por el Subdirector General.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

Este cronograma estará bajo la dirección del servidor público con funciones de Talento Humano involucrando las diferentes áreas de trabajo o dependencias del Instituto, con el propósito de hacerlo participativo e incluyente.

Se establece un cronograma de trabajo para el diagnóstico y la definición de temas de capacitación.

MECANISMO PARA MEJORAR LA ATENCION AL CIUDADANO

A continuación, se señalan los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano:

A. DESARROLLO INSTITUCIONAL PARA EL SERVICIO AL CIUDADANO.

- Definir y difundir el portafolio de servicios al ciudadano de la entidad:
www.turismometa.gov.co / Atención al ciudadano / Tramites y Servicios.
- Procedimientos de atención de peticiones, quejas, sugerencias, reclamos y denuncias de acuerdo con la normatividad:
El Instituto de Turismo cuenta con un buzón de sugerencias, quejas y reclamos que se abre una vez al mes en presencia de la Asesora de Control Interno y el Subdirector General.
- Poner a disposición de la ciudadanía en un lugar visible información actualizada sobre:
 - Descripción de los procedimientos, trámites y servicios de la entidad:
www.turismometa.gov.co / Atención al usuario / Tramites y Servicios.
 - Horarios y puntos de atención: www.turismometa.gov.co
 - Dependencia, nombre y cargo del servidor a quien debe dirigirse en caso de una queja o un reclamo: www.turismometa.gov.co / nuestra entidad / organigrama.

META

Comunicación y Asesoría Jurídica

CRONOGRAMA DE CAPACITACION 2017 ITM

| No | TEMA DE CAPACITACION | DIRIGIDO A | ENE | FEB | MAR | ABR | MAY | JUN | JUL | AGO | SEP | OCT | NOV | DIC |
|----|--|-----------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | Control Interno | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 2 | Contratación Estatal | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 3 | Actualización Marco Normativo Contable | Contador | | | | | | | | | | | | |
| 4 | Socialización Beneficios Cofrem | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 5 | Excel Avanzado | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 6 | Fundamentos del Sistema Integrado de Gestión | Control Interno, Archivo, Almacén | | | | | | | | | | | | |
| 7 | Brigadas de Emergencia | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 8 | Secretariado | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 9 | TIC'S | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 10 | Supervisiones de Contratos | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |
| 11 | Riesgos Laborales Puesto de Trabajo | Funcionarios | | | | | | | | | | | | |

El presente cronograma está sujeto a cambios según las actividades del Instituto y necesidades del servicio.



VISITA DE CAMPO

Con el propósito de intercambiar experiencias y enriquecer nuestro desarrollo turístico, se programará visita de campo al departamento de Santander reconocido por su avance y progreso en el turismo de aventura. Esta visita se estima para el mes de septiembre de 2017 con todos los funcionarios del Instituto de Turismo del Meta.

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

EVALUACIÓN INMEDIATA DE LA CAPACITACIÓN

Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el jefe/líder/coordinador de cada área, según corresponda utilizando el siguiente formato de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

EVALUACIÓN DE IMPACTO DE CAPACITACIÓN

Esta se aplicará como mínimo una vez por año mediante el uso del formato avalado para el fin y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes y sus jefes inmediatos.

En este sentido es pertinente precisar que el objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar las mejoras que se han suscitado con su proceso de aprendizaje en la capacitación. Es por esta razón que se contempla tanto una autoevaluación como la evaluación con el jefe inmediato.



COBERTURA DE CAPACITACIÓN

Corresponde al número de funcionarios que asiste a las capacitaciones programadas.

NIVEL DE ASISTENCIA A CAPACITACIÓN

Corresponde al número de contratistas que por su propia cuenta asiste a las capacitaciones programadas. Es importante señalar que esta participación no debe generar erogaciones adicionales al Instituto.

SEGUIMIENTO

Para el efectivo cumplimiento del presente plan, la persona con funciones de Talento Humano con el apoyo del jefe/líder/coordinador de cada área llevará el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN



Nos permite medir los resultados finales en el Instituto obtenidos como consecuencia de la asistencia de los servidores a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación.



META

Somos la ruta natural

EVALUACION DE IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

|  EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION INSTITUTO DE TURISMO DEL META 2016  | | | |
|--|--|---|---|
| FECHA DE APLICACION | DD ____ MM ____ AA ____ | | |
| NOMBRE(S) Y APELLIDO(S) DE LOS FUNCIONARIOS | | | |
| CARGO | DEPENDENCIA | | |
| TEMA DE LA CAPACITACION | | | |
| METODO UTILIZADO PARA LA TRANSMISION DEL CONOCIMIENTO (Marcar con una x) | PRESENCIAL: Exposicion <input type="checkbox"/> Curso <input type="checkbox"/> Taller <input type="checkbox"/> Conferencia <input type="checkbox"/> MEDIO ESCRITO: Plegable <input type="checkbox"/> Boletín <input type="checkbox"/> Revista <input type="checkbox"/> Memorias <input type="checkbox"/> MEDIO RADIAL <input type="checkbox"/> MEDIO VIRTUAL <input type="checkbox"/> OTRO <input type="checkbox"/> Indique Cuál: _____ | | |
| | OBJETIVO: Esta evaluación tiene como objetivo medir el impacto de la capacitación que recibió el(los) Funcionario(s) de su área, a través de la multiplicación de la información recibida y que transmitirá a Ustedes buscando afianzar, actualizar o reforzar el conocimiento. | | |
| | A continuación solicitamos diligenciar el siguiente cuestionario marcando con una X en la casilla de su elección. | | |
| | CRITERIOS DE EVALUACION | | |
| CONSIDERA QUE EL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO CONTRIBUYE A MEJORAR SU DESEMPEÑO LABORAL EN CUANTO AL: | Saber <input type="checkbox"/> | Saber Hacer <input type="checkbox"/> | Ser <input type="checkbox"/> |
| ENUNCIE LA COMPETENCIA QUE CONSIDERA SE PUEDE MEJORAR CON ESTA CAPACITACION | Intelectual <input type="checkbox"/> | Personal <input type="checkbox"/> | Organizacional <input type="checkbox"/> |
| ESTA INFORMACION ES APLICABLE A SU ACTIVIDAD LABORAL EN: | Sus Funciones <input type="checkbox"/> | Proyectos misionales <input type="checkbox"/> | Proyectos Estratégicos <input type="checkbox"/> |
| INDIQUE DOS ACCIONES DE SU TRABAJO EN QUE SE PUEDAN APLICAR LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS EN ESTA CAPACITACION | 1.) _____ 2.) _____ | | |
| 1. Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas a resolver las rutas laborales que se reciben de cualquier fuente de información. | | | |
| 2. Saber Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. | | | |
| 3. Ser: Comprende el conjunto de comportamientos y características personales (motivaciones, actitudes, valores, rasgos de personalidad, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo y el desarrollo personal al interior de la organización. | | | |



META

Somos la ruta natural

EVALUACION A LA CAPACITACIÓN

| | | | | | | | | | |
|--|---|--|--|--|---|---|---|---|---|
| TEMA DE LA CAPACITACION | | | | | | | | | |
| FECHA: | | | | | | | | | |
| RESPONSABLE DE LA CAPACITACION: | | | | | | | | | |
| Estimado participante favor contestar objetivamente los siguientes ítem, utilizando la escala de uno (1) a cinco (5) siendo cinco (5) el valor mas alto y uno (1) el mas bajo. Marque con una equis (X) la calificación que considera. | | | | | | | | | |
| CONTENIDO | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Los temas tratados son aplicados a su actividad laboral? | | | | | | | | |
| 2 | Los temas tratados respondieron a sus intereses y expectativas? | | | | | | | | |
| 3 | Las actividades le permitieron participar y entender cada tema? | | | | | | | | |
| 4 | La planeacion y distribucion del tiempo permitio el logro de los objetivos? | | | | | | | | |
| CONFERENCISTA | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5 | Despertó y mantuvo el interés del participante? | | | | | | | | |
| 6 | Ayudó a la comprensión de los temas con estrategias didácticas (ejemplos, anécdotas etc)? | | | | | | | | |
| 7 | La información que proporcionó fue clara y completa? | | | | | | | | |
| 8 | Presentó el esquema general de los temas y mencionó los objetivos de esta actividad? | | | | | | | | |
| ORGANIZACIÓN | | | | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Referente al lugar donde se desarrollo la actividad fue adecuado (ventilación, Higiene, iluminación, infraestructura y sonido)? | | | | | | | | |
| 10 | Se dieron cumplimientos a las fechas y tiempos establecidos? | | | | | | | | |
| OBSERVACIONES O SUGERENCIAS | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | |



BIBLIOGRAFIA

- Departamento Administrativo de la Función Pública. Escuela Superior de Administración Pública. Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias.
- Clima Organizacional República de Colombia. Documento del DAFP Departamento Administrativo de la Función Pública. Abril de 2001.
- Decreto 1567 de (5 de agosto) 1998. Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado. Recuperado el 9 de octubre de 2008
- Documento del DAFP. Formación y capacitación del servidor público. Guía para implementar los programas de inducción y re inducción. Para implementar los problemas Guías para su formulación. Departamento Administrativo de la Función Pública. www.dafp.gov.co.
- Documento sobre Bienestar Social Laboral una nueva propuesta
- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Documentos sobre equipos de trabajo. República de Colombia. Departamento Administrativo de la función pública.
- Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - P.I.C. -con base en Proyectos de Aprendizaje en equipo. - DAFP

Consulta legal:

- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.