

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022-2023

GRUPO DE DESARROLLO HUMANO

A4-02 Formación, Capacitación y Entrenamiento



PLAN **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Proceso/Subproceso: Formación, Capacitación y Entrenamiento
Código: A4-02-PLA-XXX
Versión: 1

Tabla de contenido

| | |
|---|-----------|
| 1. Plan Institucional de Capacitación Dirección General Marítima | 2 |
| Presentación | 2 |
| 2. Marco Conceptual | 3 |
| 3. Marco Normativo | 3 |
| 4. Contexto estratégico..... | 5 |
| 5. Objetivos..... | 5 |
| 6. Población Objetivo | 6 |
| 7. Identificación de necesidades de capacitación | 7 |
| 7.1 Metodología..... | 7 |
| 8. Contenido del Plan Institucional de Capacitación | 10 |
| 8.1 Inducción | 10 |
| 8.2 Reinducción | 11 |
| 8.3 Entrenamiento en el cargo | 12 |
| 8.4 Cursos Virtuales..... | 13 |
| 9. Indicadores de evaluación de gestión del PIC | 14 |



PLAN **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Proceso/Subproceso: Formación, Capacitación y Entrenamiento
Código: A4-02-PLA-XXX
Versión: 1

1. Plan Institucional de Capacitación Dirección General Marítima

Presentación

El propósito de la capacitación, e incluso del concepto de formación que se trata tanto en el Decreto Ley 1567 como en el Plan Nacional de Formación y Capacitación del DAFPⁱ, se orienta al cierre de brechas o a la cualificación de los servidores para el ejercicio de las funciones del empleo que ocupa. Dicho empleo cuenta con un manual de funciones y competencias en el que se establecen, entre otros aspectos, los requisitos mínimos de educación, núcleo básico del conocimiento y las competencias laborales.

Por lo anterior, se comprende que el proceso de capacitación parte de la base de la formación profesional o la titulación universitaria que se exige como requisito de base para el ejercicio del empleo y que quien lo ocupa se considera idónea para llevar a cabo las funciones asignadas.

En el marco de la política de empleo público y el Modelo Integrado de Planeación (MIPG)

En este sentido, con la formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC se presentan los lineamientos, objetivos, indicadores y compromisos que se establecen anualmente en Dimar para el desarrollo de las actividades de capacitación. Igualmente se señala que el PIC se prevé como un elemento catalizador para el cumplimiento del objetivo estratégico No. 4 de Dimar a mencionar: “Desarrollar habilidades y competencias para el ejercicio de la autoridad marítima y lograr la apropiación de los valores en la cultura organizacional”.ⁱⁱ



2. Marco Conceptual

Educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formalⁱⁱⁱ. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica^{iv}.

Educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos.

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

3. Marco Normativo

- Constitución Política de Colombia 1991, artículo 54
- Decreto Ley 1567 de 1998, “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.”
- Ley 734 del 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”, artículo 33 de los Derechos del Servidor Público, numeral 3.
- Ley 734 del 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”, artículo 34 de los Deberes del Servidor Público, numeral 40.
- Ley 909 de 2004. “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones” Artículo 15 y 36.
- Decreto 91 de 2007 “Por el cual se regula el Sistema Especial de Carrera del Sector Defensa y se dictan unas disposiciones en materia de administración de personal”, Art. 15,43,44, 45,46, 47, 48, 49, 52, 69,70, 71.
- Decreto 1070 de 2015 “Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de Defensa”.



PLAN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Proceso/Subproceso: Formación, Capacitación y Entrenamiento
Código: A4-02-PLA-XXX
Versión: 1

- Decreto 1792 de 2000 “Por el cual se modifica el Estatuto que regula el Régimen de Administración del Personal Civil del Ministerio de Defensa Nacional, se establece la Carrera Administrativa Especial.”
- Ley 1064 de 2006, “Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.
- Decreto 4665 de 2007. “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.”
- Decreto 894 de 2017, artículo 1 del, por el cual se modificó el literal g) del artículo 6° del Decreto ley 1567 de 1998.
- Decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”.
- Plan Estratégico de Desarrollo DIMAR 2015 – 2030: “Desarrollar habilidades y competencias para el ejercicio de la autoridad marítima: se enfoca en el desarrollo de las competencias del recurso humano de Dimar requeridas para cumplir su estrategia.”
- Resolución DIMAR No. 0443-2015 28 de Julio De 2015 por la cual se adopta el Manual Específico de Funciones y Competencias para los empleos públicos de los funcionarios públicos civiles y no uniformados del Ministerio de Defensa Nacional Dirección General Marítima y se deroga una Resolución.
- Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública (NTCGP) 1000:20096.2 Talento Humano.
- Circular Externa No.100 -10 DE 2014, “Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los empleados públicos.” Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Ley 2063 de 2020 “Por la cual se decreta el presupuesto de rentas y recursos de capital y Ley de apropiaciones para la vigencia fiscal del 10 de enero al 31 de diciembre de 2021”.
- Ley 1960 de 2019, “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones”, artículo 3, el literal g) del artículo 6o del Decreto-ley 1567 de 1998.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Marzo 2020.



4. Contexto estratégico

El presente Plan Institucional de Capacitación está orientado al fortalecimiento y mejora continua de las competencias laborales en conocimientos y habilidades de los servidores públicos de la Dirección General Marítima, que permita un desempeño individual e institucional óptimo, la consolidación de una cultura organizacional basada en la productividad, en la gestión del conocimiento y la innovación.

Este Plan estará articulado al Plan Estratégico de Talento Humano 2021 - 2026 y al Plan Estratégico de Desarrollo 2030 en los siguientes aspectos:

Objetivo estratégico: Desarrollar habilidades y competencias para el ejercicio de la autoridad marítima y lograr la apropiación de los valores en la cultura organizacional.

Programa estratégico: Plan Institucional de Capacitación que incluye capacitaciones en las modalidades de conexión remota y virtual. Así mismo, el fortalecimiento del Campus Virtual Dimi Plus y la formulación de los planes de capacitación por procesos.

Meta: 100% de Cumplimiento de las actividades planificadas

5. Objetivos

Objetivo General

Propiciar la generación de conocimientos y el desarrollo de habilidades, actitudes y comportamientos en el recurso humano al servicio de la Dirección General Marítima, que permita el cumplimiento de la misión institucional, la mejora en la prestación de servicios, el eficaz desempeño de las funciones y su desarrollo integral.

Objetivos Específicos

- Desarrollar y fortalecer las habilidades lingüísticas de los funcionarios de la Dirección General Marítima en el idioma Inglés requerido para el cumplimiento de la misión institucional.



PLAN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Proceso/Subproceso: Formación, Capacitación y Entrenamiento
Código: A4-02-PLA-XXX
Versión: 1

6. Población Objetivo

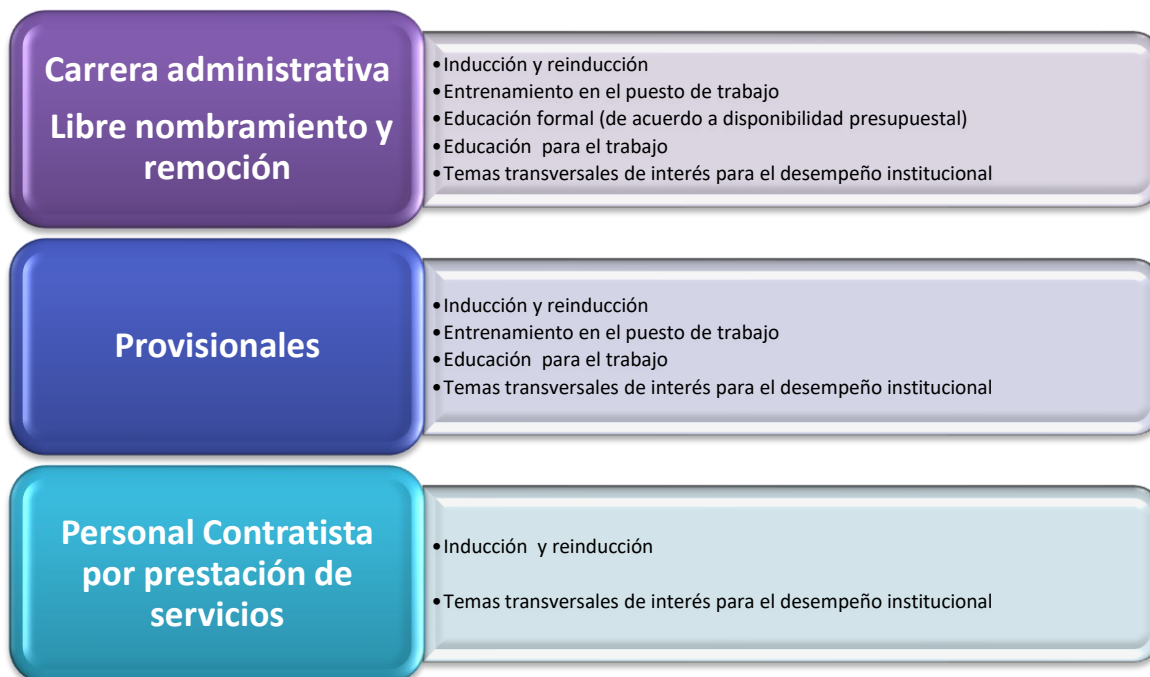
El Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los servidores públicos de Dimar distribuidos de la siguiente manera:

| Tipos de Personal | Categoría |
|--------------------------|-------------------------------------|
| Personal Militar | Oficiales Navales |
| | Suboficiales Navales |
| | Suboficiales I.M |
| | Infantes de Marina |
| Personal Civil | Civiles DIMAR |
| | Civiles ARC |
| | Contrato de Prestación de Servicios |
| | Pasante |

De acuerdo con la normatividad y lineamientos vigentes, el Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los funcionarios vinculados a Dimar bajo las modalidades de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa, personal civil y militar de la Armada Nacional en comisión en la DIMAR, sin embargo, de acuerdo con el tipo de vinculación a Dimar los servidores públicos podrán participar en determinadas actividades de capacitación, como se detalla en el siguiente diagrama:

PLAN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Proceso/Subproceso: Formación, Capacitación y Entrenamiento
Código: A4-02-PLA-XXX
Versión: 1



7. Identificación de necesidades de capacitación

El diagnóstico de necesidades se realizó mediante el uso de la matriz diseñada para tal fin, identificada con el Código A4-01-FOR-024 Y nombre “Matriz de identificación de necesidades de capacitación”.

7.1 Metodología

El Grupo de Desarrollo Humano (GRUDHU), para identificar las necesidades de capacitación de la Entidad, utilizó la matriz con el código A4-01-FOR-024 publicada en SIMEC. Esta contiene diversas fuentes para realizar la tipificación de las necesidades emergentes en los distintos procesos de la Entidad, tales como: PED 2030, competencias, auditorías internas, evaluación de clima organizacional, Sistema Integrado de Gestión, informes de seguimiento de planes y PIC vigencia anterior.

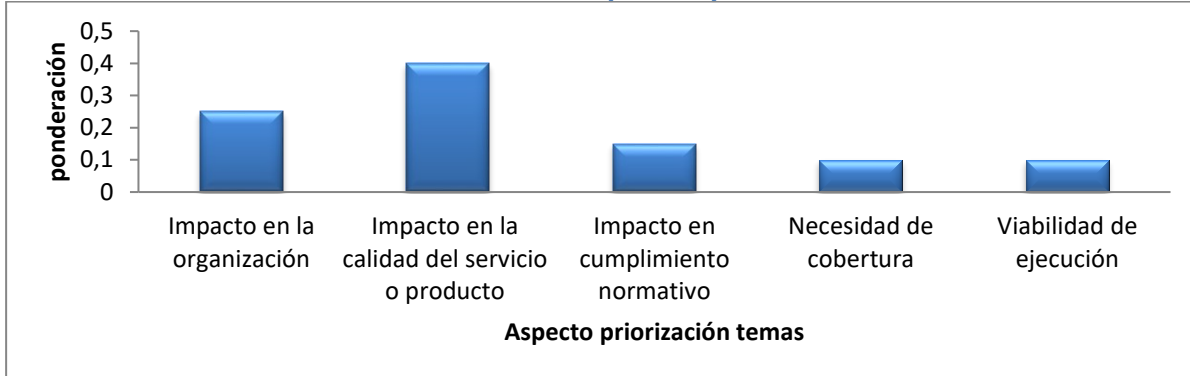
De igual manera, la matriz cuenta con los ejes temáticos de acuerdo con las competencias mencionadas anteriormente. Para la priorización de temas se tuvo en cuenta los siguientes aspectos: impacto en la organización, impacto en la calidad del servicio o producto, impacto en cumplimiento normativo, necesidad de cobertura y viabilidad de ejecución. Estos aspectos fueron ponderados, de acuerdo con el nivel de impacto e importancia para la ejecución del PIC, de la siguiente manera:



PLAN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Proceso/Subproceso: Formación, Capacitación y Entrenamiento
Código: A4-02-PLA-XXX
Versión: 1

Tabla 1 Ponderación aspectos priorización temas



Desde el Grupo de Desarrollo Humano se envió a cada una de las dependencias de la Entidad la matriz para el diligenciamiento de esta. Posterior a esto, cada unidad realizó el diagnóstico y otorgó un puntaje a los temas de capacitación identificados, teniendo en cuenta las indicaciones dadas por el Grupo de Desarrollo Humano y los ítems planteados en la matriz.

Luego del diligenciamiento de la matriz por parte de las dependencias con sus grupos de trabajo, fueron enviadas al Grupo de Desarrollo Humano para realizar la consolidación e identificación de necesidades, teniendo en cuenta la normatividad, impacto y presupuesto.

De igual manera, se tuvo en cuenta el Informe de análisis de resultados- Evaluación de competencias de Planta DIMAR, que presenta las principales conclusiones derivadas del análisis de los resultados obtenidos de la Evaluación de Competencias 2016-2017 aplicada a los empleados de Planta DIMAR. A partir de los resultados de este análisis, se tuvo en cuenta el puntaje promedio general de competencias de 63.2% (sobre 100) y los puntajes promedio de cada una de las competencias evaluadas para cada tipo de proceso. A partir de esto se seleccionaron las competencias con promedios inferior o superiores cercanos al promedio general (ver gráficas) como los ejes principales para abordar las necesidades de capacitación de los funcionarios de DIMAR.

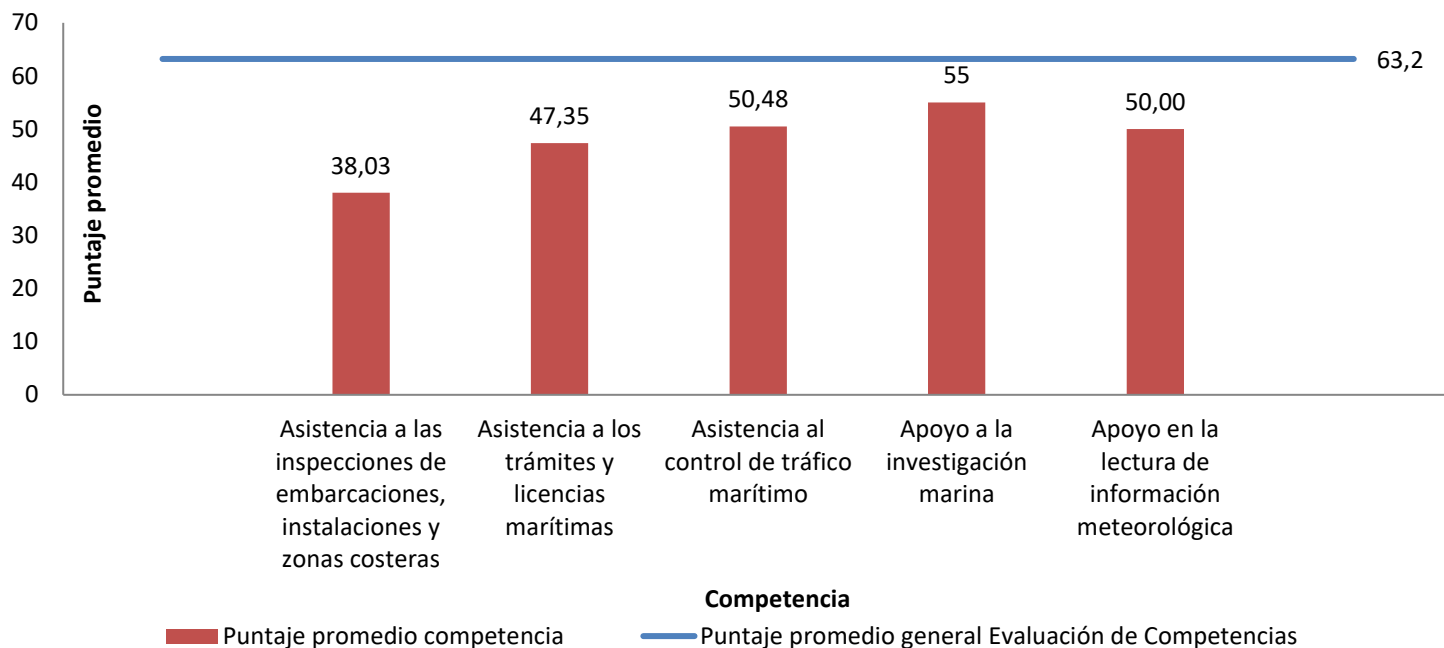


PLAN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

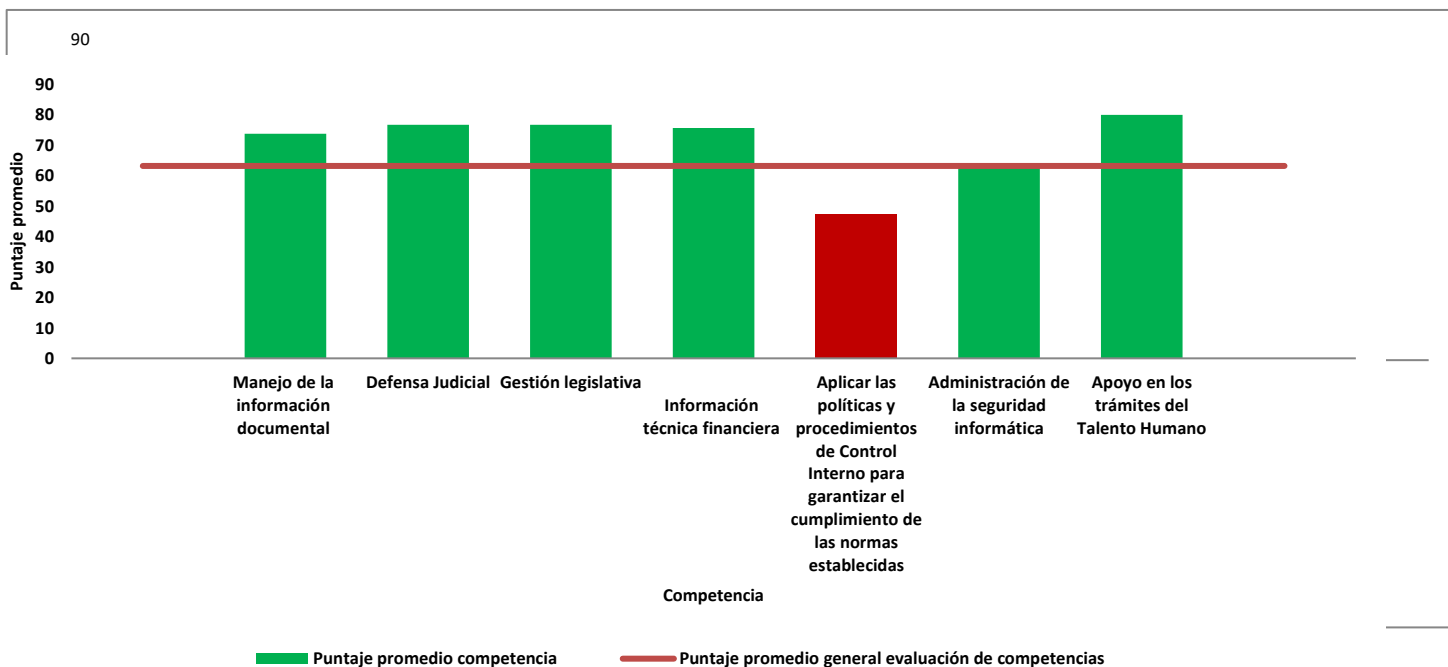
Proceso/Subproceso: Formación, Capacitación y Entrenamiento

Código: A4-02-PLA-XXX

Versión: 1



Gráfica 1. Evaluación de competencias urgentes procesos misionales.



Posteriormente, se presenta el consolidado ante el Director General Marítimo, quien realiza las observaciones y se ajustan aquellas a que haya lugar.

Gráfica 3. Evaluación de competencias procesos estratégicos



8. Contenido del Plan Institucional de Capacitación 2022

De acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, se formula el Plan Institucional de Capacitación, el cual responde a las necesidades concretas de formación y/o fortalecimiento de competencias para lograr un desempeño óptimo de los funcionarios de DIMAR y enfrentar los retos estratégicos de la Institución. Este plan abarcará los siguientes temas de acuerdo a los ejes temáticos mencionados anteriormente.

El contenido del plan institucional de capacitación de 2023 se encuentra en proceso de revisión y aprobación de acuerdo con las necesidades relacionadas, una vez se apruebe el contenido se incluirá la información correspondiente.

Competencias operativas

- ❖ Curso de Inspectores AESM - Curso Inspectores de Casco y nuevas construcciones
- ❖ Diplomado en Prevención de la Contaminación marino
- ❖ Capacitación en Derrames de Hidrocarburos para Ríos, Bahías y Personal de respuesta en Alta Mar
- ❖ Evaluación de Planes y Preparativos para la Respuesta a Derrames de Hidrocarburos – RETOS
- ❖ Formación de auditores internos 17021-1:2015
- ❖ Directrices para las auditorias de los sistemas de gestión 19011:2018
- ❖ Gestión del Riesgo ISO 31000
- ❖ Diplomado en Tsunami
- ❖ Diplomado en Oceanografía
- ❖ Diplomado en Meteorología con énfasis en marino
- ❖ Diplomado Condiciones Océano Atmosféricas para Operaciones Marítimas y portuarias
- ❖ Diplomado Introducción a la Océano política
- ❖ Capacitación D.P (Posicionamiento Dinámico) Unidades a Flote

Competencias de planeación y control

- ❖ Vigilancia estratégica
- ❖ Diplomado virtual en Cooperación, gestión de proyectos y financiación para el desarrollo

Competencias de informática y sistemas

- ❖ Certificación profesional Linux multinivel del Linux Professional Institute (LPI).
- ❖ Capacitación en windows server 2019 administration
- ❖ Seguridad Informática

8.1 Inducción



PLAN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Proceso/Subproceso: Formación, Capacitación y Entrenamiento
Código: A4-02-PLA-XXX
Versión: 1

El programa de inducción de la Dirección General Marítima tiene por objetivo integrar al funcionario a la cultura organizacional de la Entidad, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales, familiarizarlo con el servicio público y crear sentido de pertenencia hacia su Dependencia. El servidor debe recibir una inducción durante los dos (02) meses siguientes a su vinculación.

A este programa tienen acceso los funcionarios que ingresan a la Dirección General Marítima bajo nombramiento de libre nombramiento y remoción, provisionalidad y de carrera, personal civil y militar de la Armada Nacional en comisión en la DIMAR, así como personal con contrato de prestación de servicios y estudiantes que realizan sus prácticas académicas en la Sede Central y las unidades regionales de Dimar.

La inducción se compone de las siguientes fases:

1. Notificación de vinculación del nuevo funcionario o contratista.
2. Vinculación y recibimiento del servidor
3. Ubicación en relación con la entidad (Información y presentación aspectos generales y compañeros de trabajo DIMAR).
4. Ubicación con relación al puesto de trabajo

Los responsables del proceso de inducción serán el Grupo de Desarrollo Humano (GRUDHU) y los responsables de las unidades o dependencia donde ingresa el nuevo servidor público. Por ende, a éstos les compete proporcionar al nuevo servidor el acceso al curso virtual de inducción y demás cursos virtuales disponibles en el Centro de Formación Virtual para entrenamiento en el cargo. De igual manera, les compete hacer seguimiento del desarrollo de los cursos por parte del nuevo funcionario.

8.2 Reinducción

El programa de reinducción de la Dirección General Marítima está dirigido a todos los funcionarios antiguos de la entidad y consiste en reorientar su integración a la nueva cultura organizacional, producto de los cambios producidos en materia de normatividad, procesos, valores y demás cambios importantes que puedan afectar el normal desarrollo de sus funciones.

La reinducción es un proceso que se realizará cada dos años, o cada vez que ocurran los cambios mencionados anteriormente.

A la reinducción sólo tienen acceso los funcionarios con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales. Los responsables de este proceso serán: el Grupo de Desarrollo Humano y los responsables de las unidades o dependencia donde labore el servidor público.

Los temas relacionados para realizar la reinducción en el periodo 2020-2023 son los siguientes:

- ❖ Actualización normativa.
- ❖ Gestión Documental.



- ❖ Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo – SST.

8.3 Entrenamiento en el cargo

De acuerdo con el Departamento Administrativo de la Función Pública (2015) el entrenamiento en el cargo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

La intensidad horaria del entrenamiento en el cargo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Para el cumplimiento satisfactorio del proceso de entrenamiento en el puesto de trabajo, el Grupo de Desarrollo Humano emitirá un comunicado al jefe inmediato del empleado vinculado, con el fin de asignar un servidor responsable del acompañamiento. El nombre del servidor debe ser reportado ante el Grupo de Desarrollo Humano para mantener un seguimiento a su función.

El guía o tutor durante el proceso de entrenamiento tiene las siguientes funciones a su cargo:

- Presentar aspectos relacionados con el cargo
- Desarrollar el entrenamiento en el cargo de acuerdo a las guías y procedimientos vigentes para cada proceso: hacer entrega de los procedimientos, guías e instructivos propios de la labor.
- Capacitar en procesos afines al cargo
- Coordinar y controlar el proceso de entrenamiento al cargo
- Informar cómo va a ser evaluada su gestión: El jefe inmediato debe acordar con él las actividades que va a desarrollar dentro del plan operativo del área y dependencia, así como los acuerdos de gestión a desarrollar durante la vigencia.
- Instruir a la persona vinculada o trasladada sobre los riesgos laborales a los que está expuesta en su labor.
- Evaluar al funcionario conforme a la información y conocimientos impartidos en el proceso de entrenamiento al cargo.
- Retroalimentar al funcionario participante sobre los aspectos a mejorar y/o fortalecer durante el ejercicio de sus funciones.
- Coordinar las sesiones de capacitación para el uso de sistemas y programas de la Intranet de Dimar de acuerdo con los requerimientos del cargo, bajo la dirección de un delegado de la dependencia que tenga dominio del sistema o programa.

Con el fin de mantener un seguimiento al proceso, al finalizar el entrenamiento en el puesto de trabajo el servidor vinculado realizará una encuesta virtual de satisfacción o diligenciar el formato Evaluación Efectividad de la inducción A4-02-FOR-022 publicado en SIMEC. Con el



PLAN

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Proceso/Subproceso: Formación, Capacitación y Entrenamiento
Código: A4-02-PLA-XXX
Versión: 1

propósito de evaluar el desempeño del acompañamiento brindado por su dependencia y aspectos generales del proceso de entrenamiento en el cargo.

8.4 Cursos Virtuales

Como mecanismo de enseñanza para mejorar las competencias y habilidades de los funcionarios de DIMAR, se han desarrollado una serie de cursos virtuales orientados a robustecer los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la Entidad, y facilitar el acceso al conocimiento a todos los funcionarios de la Dirección General Marítima.

Estos cursos contribuyen al fortalecimiento de la gestión del conocimiento de la Entidad, porque facilitan compartir información, experiencias y conocimientos individuales y colectivos. Los funcionarios de DIMAR pueden acceder a los cursos virtuales a través del Centro de Formación Virtual de DIMAR. Actualmente, se cuenta con nueve cursos virtuales y están en desarrollo quince cursos adicionales.

Con el fin de facilitar el acceso a los cursos de formación virtual, para el 2020 los funcionarios encontrarán los cursos a través de la plataforma Blackboard. Por medio de esta herramienta los funcionarios podrán acceder desde cualquier lugar y momento, sin verse limitados a estar dentro de la Entidad para poder ingresar a los cursos. Para la Dirección General Marítima es una prioridad robustecer el Centro de Formación Virtual y convertirlo en parte esencial de formación de los funcionarios de la Entidad.



PLAN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Proceso/Subproceso: Formación, Capacitación y Entrenamiento
Código: A4-02-PLA-XXX
Versión: 1

9. Indicadores de evaluación de gestión del PIC

Para evaluar el impacto y la gestión del PIC se aplicarán indicadores de eficacia y efectividad:

| Tipo de indicador | Indicador | Fórmula indicador | Frecuencia |
|-------------------|---|--|------------|
| Eficacia | Cumplimiento Institucional de Capacitación | Plan de (N° de actividades de capacitación ejecutadas) / (N° de actividades programadas)*100 | Trimestral |
| Eficacia | Cobertura del Institucional de Capacitación | Plan de (N° de funcionarios capacitados hasta el trimestre actual) / (Total de funcionarios a capacitar programados hasta el trimestre actual)*100 | Trimestral |

La Dirección General Marítima a través del Grupo de Desarrollo Humano que dirige el proceso de Formación, Capacitación y Entrenamiento realizará el autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación mediante encuestas de percepción, matriz de seguimiento y evaluación de efectividad de la capacitación y entrenamiento. Los formatos de evaluación y seguimiento estarán publicados en el SIMEC, identificados con los siguientes códigos: A4-02-FOR-023 Evaluación de impacto de capacitación.

ⁱ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Departamento Administrativo de la Función Pública. Marzo 2020

ⁱⁱ Dirección General Marítima. Plan Estratégico de Desarrollo 2030

ⁱⁱⁱ Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009

^{iv} Artículo 3.1 del Decreto 4904 de 2009.