

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversa Tradiciones, Cultura e Inocuidad</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Código: ME-GCH-P-008
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATÉGICO	Página 1 de 5

CONTROL DE CAMBIOS	
Versión	Descripción de la modificación
1. 21/06/2019	Adopción del procedimiento Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento mediante Resolución 3725 del 21 de junio de 2019, por medio de la cual se modifica el Mapa de Procesos de la Alcaldía

Elaboró	Revisó	Aprobó
NOMBRE: MARYORIS VALDEZ CARGO: PROFESIONAL DE APOYO BIENESTAR SOCIAL – CONTRATISTA OPS FECHA: 29/10/2019 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO	NOMBRE: LUIS DANIEL ACOSTA CARGO: APOYO SIG – CONTRATISTA OPS FECHA: 29/10/2019 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO	NOMBRE: KAROL FUENTES SANGREGORIO CARGO: JEFE DE OFICINA DE SISTEMAS INTEGRADOS DE GESTIÓN FECHA: 29/10/2019 FIRMA: ORIGINAL FIRMADO

RESPONSABLES LÍDERES	Alcalde, Secretarios, Director de Capital Humano.
-----------------------------	---

OBJETIVO	Potenciar el capital humano de la Alcaldía de Santa Marta, a través del fortalecimiento de los conocimientos y el desarrollo de las competencias laborales y comportamentales que contribuyan a mejorar la prestación de los bienes y servicios a la ciudadanía por parte de la Alcaldía.
-----------------	---

ALCANCE	Inicia con la identificación de necesidades de capacitación de los funcionarios de la planta de la Alcaldía Distrital para los cuales aplican el Plan, continúa con la formulación y ejecución del plan, y finaliza con la evaluación del mismo.
----------------	--

BASE LEGAL	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.
-------------------	--

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversa Tradidos, Cultura e Inocuidad</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Código: ME-GCH-P-008
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATÉGICO	Página 2 de 5

	El Decreto-Ley 1567 del 5 de agosto de 1998.
	Decreto 2400 de 1968. Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.
	Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
	Decreto 4665 de 2007. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
	Decreto 1477 de 2000. Regula el Programa Nacional de Casas de Justicia.

DEFINICIONES
Plan Institucional de Capacitación –PIC: Es el conjunto coherente de acciones formativas, en un período determinado de tiempo y encaminado a adoptar y perfeccionar las competencias necesarias para conseguir los objetivos establecidos y derivados del diagnóstico de problemas de capacitación.
Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
Procesos de Formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.
Reinducción. Es un proceso dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa
Metodología: Es el conjunto de pasos que se deben dar para poner en desarrollo de las actividades de formación, los cuales deberán estar enmarcados en un enfoque teórico conceptual de formación educativa formal y no formal.
Plan de formación: Es el documento que resume los objetivos propuestos para mejorar los conocimientos y destrezas de los servidores, el cual debe contener, el diagnóstico, los objetivos, metas, actividades educativas, estrategias pedagógicas, metodologías y contenidos a desarrollar e instrumentos de evaluación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Código: ME-GCH-P-008
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATÉGICO	Página 3 de 5

LINEAMIENTOS O POLÍTICAS DE OPERACIÓN:
El Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento debe ser formulado por el período del Plan de Desarrollo Distrital, estableciendo cronogramas de carácter anual.
El diseño del Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento deberá tener en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, no obstante, lo anterior, deberá tener como fundamento las características organizacionales de la Entidad para definir el tipo de metodología a implementar para el desarrollo de las capacitaciones. Así las cosas, no necesariamente se deberá utilizar la metodología de Proyectos de Aprendizaje.
Dentro del plan de actividades del Plan Institucional de Capacitación se deben contemplar los costos, contenidos, metodología, duración y objetivos de las actividades establecidas e identificadas según el consolidado y la priorización de necesidades
El Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento debe ser validado por parte del Director de Capital Humano con las diferentes dependencias de la Alcaldía y con los encargados de la gestión del talento humano, con el fin de garantizar que se configure un único Plan que recoja las diferentes actividades de capacitación programadas por cada una de las dependencias, ya bien sea temas técnicos y/o determinados por la Ley.
El caso, de la Secretaría de Seguridad y Convivencia, el Secretario a través del coordinador de la Casa de Justicia de su Dirección Operativa deberá garantizar que el PIC recoja las necesidades de inducción, reinducción, capacitación y entrenamiento, de acuerdo a los lineamientos del Programa Nacional de Casas de Justicia.
En caso del Comité de Convivencia de la Entidad, a través del Director de Capital Humano se deberá garantizar que el PIC articule las necesidades de formación señaladas en la norma, toda vez que los integrantes requieren contar con las habilidades requeridas para promover la resolución de conflictos.
Diseñar campañas de expectativa sobre el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento, de manera conjunta con la Oficina Asesora de Comunicaciones Estratégicas.
Los servidores deberán inscribirse en los tiempos establecidos a las actividades en las que deben participar relacionados con sus planes de mejoramiento individual y del área o dependencia.
El Grupo encargado de la implementación del Plan deberá dar a conocer en un informe final el impacto obtenido como resultado de las actividades de capacitación ejecutadas durante el año con los funcionarios de la Alcaldía.

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
1	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento, teniendo en cuenta los	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión	Profesional Especializado	Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO

Código:
ME-GCH-P-008

GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO

Versión: 1

MACROPROCESO ESTRATÉGICO

Página 4 de 5

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
	lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y las necesidades identificadas en los resultados del proceso de evaluación del desempeño, de la evaluación del riesgo psicosocial, medición de clima laboral y el informe de situaciones administrativa.	del Capital Humano		
2	Identificar aliados externos (locales, nacionales o internacionales) e internos, para la implementación del Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Universitario	Listado de Aliados
3	Diseñar cronograma para cada vigencia anual, y solicitar los recursos financieros para el desarrollo del mismo.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Universitario	Cronograma
4	Diseñar los mecanismos de evaluación y seguimiento.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Universitario	Informe mecanismos de evaluación y seguimiento
5	Revisar, proponer ajustes al documento y aprobar el Plan Institucional de Capacitación.	Comité de Capacitación Estímulos	Director de Capital Humano	Acta de reunión con temas seleccionados
6	Publicar la resolución de adopción del Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Universitario	Resolución
7	Generar estrategias a través de campañas de expectativas, que fortalezcan el cumplimiento a los lineamientos establecidos en el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Universitario	Estrategias diseñadas
8	Implementar el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento, a través de los cronogramas establecidos.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Universitario	Actas de Asistencia y evaluación de impacto
9	Realizar el control y evaluación de las acciones establecidas en el Plan y en los cronogramas.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión	Profesional Especializado	Registros de control, seguimiento y evaluación.

 <p>ALCALDÍA DE SANTA MARTA Diversa Terceros, Cultura e Inocuidad</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	Código: ME-GCH-P-008
	GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO	Versión: 1
	MACROPROCESO ESTRATÉGICO	Página 5 de 5

DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO				
No.	Descripción de la actividad	Área Responsable	Cargo responsable	Registros
		del Capital Humano		
10	Realizar informe de impacto de la implementación del Plan Institucional de Capacitación de la Entidad	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Especializado	Informe implementación Plan Institucional de Capacitación.
11	Consolidar los resultados de los informes de impacto de la implementación del Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía y de las Entidades descentralizadas.	Secretaría General / Dirección de Capital Humano / Grupo de Desarrollo y Gestión del Capital Humano	Profesional Especializado	Informes de impacto
16	Presentar al Alcalde y Secretarios, el informe de los resultados consolidados del impacto de la implementación del Plan Institucional de Capacitación de la Alcaldía que contengan análisis cuantitativos y cualitativos frente a las brechas de desempeño identificadas en el proceso de evaluación del desempeño laboral.	Secretaría General / Capital Humano	Profesional Especializado	Acta de reunión

DOCUMENTOS RELACIONADOS:	
Nombre:	Código: