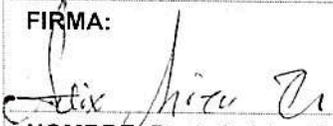
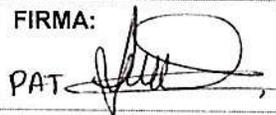


PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL

2019

ELABORÓ	FECHA			REVISÓ	FECHA			APROBÓ	FECHA		
	08	11	2019		25	11	2019		27	11	2019
NOMBRE: Alix Ariza Chacon							NOMBRE: Adm Emp Yenny Johana Daza Rojas				
CARGO: Técnico para apoyo Seguridad y Defensa							CARGO: Coordinadora Grupo Administración y Desarrollo T.H				
FIRMA: 							FIRMA: PAT 				
NOMBRE: Revisó Adm Emp. Sandra Liliana Vargas Arias				NOMBRE: Aprobó Coronel Juan Carlos Riveros Pineda			NOMBRE: Aprobó Corone (RA) Oscar Alberto Jaramillo Carrillo				
CARGO: Directora Administrativa y Talento Humano				CARGO Secretario General Agencia Logística Fuerzas Militares			CARGO Director General Agencia Logística Fuerzas Militares				
FIRMA: 				FIRMA:			FIRMA: 				



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

Página
2 de 29

Fecha:

22

02

2019



TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO	3
2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ALFM	4
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
3. ALCANCE	6
4. BENEFICIARIOS	6
5. DEFINICIONES	6
5.1 Plan Institucional de Capacitación PIC	6
5.2 Competencias Laborales	6
5.3 Capacitación	6
5.4 Formación	7
5.5 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)	7
5.6 Educación Informal	7
5.7 Educación Formal	7
5.8 Dimensión Hacer	7
5.9 Dimensión Saber	7
5.10 Dimensión Ser	7
5.11 Proyecto de Aprendizaje en Equipo	8
5.12. Entrenamiento	8
5.13 Profesionalización	8
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	11
7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	9
7.1 CONCEPTUALES	9
7.2 METODOLÓGICOS	9
8. MODELOS DE EVALUACIÓN	10
9. EJES TEMÁTICOS	10
9.1 Gobernanza para la Paz	10
9.2 Gestión del Conocimiento	11
9.3 Creación de Valor Público	11
10. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN	12
10.1 Objetivo Estratégico	13
10.1.1 Objetivo de Gestion	13
11. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	18
12. IMPACTO	15



TITULO
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: GTH-PL-03		
Versión No. 01	Página 3 de 29	
Fecha:	22	02
		2019



11. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	18
12. IMPACTO	16

1. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53. Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, Sentencia 1163 de 2000. por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, determina "organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación, Este deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con los principios establecidos en el presente Decreto - Ley y la planeación institucional.

Ley 734 de 2002 "Por la cual se expide el Código Disciplinario Único". Artículo 33. Derechos. Numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones".

Artículo 34. Deberes. Numeral 40. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función".

Decreto 4110 de 2004; NTCGP 1000: última versión, numeral 6.2- Talento Humano
Competencia de los servidores públicos basada en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas para asegurar la conformidad de los requisitos del producto y/o servicio.

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, establece en su artículo 36 que la capacitación y formación de los empleados públicos debe estar 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.

Artículo 15 - Numeral 2 Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación"

Artículo 36 - Numeral 1. La capacitación y formación de los empleados 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.

Numeral 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño"

PROCESO		GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TITULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GTH-PL-03		 <p>Grupo de la Universidad de la Defensa</p>	
		Versión No. 01	Página 4 de 29		
		Fecha: 22	02		2019

Decreto 1227 de 2005, Título V - Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos - Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación

Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios 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. Artículo 1. "Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

Decreto 091 de 2007 Capítulo VII: Artículo 71. Objetivos de los programas de bienestar, estímulos y capacitación, Numeral 1. La capacitación y formación de los servidores públicos del Sector Defensa, 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.

Numeral 2. Los Grupos de Talento Humano o las dependencias que hagan sus veces en el Sector Defensa, participarán en la elaboración de los planes y programas de bienestar, estímulos y capacitación, que sean presentados dentro de los dos primeros meses de cada año, para aprobación del Jefe de la Entidad.

Numeral 3. A los programas de bienestar, estímulos y capacitación del Sector Defensa, podrán acceder todos los servidores públicos del sector.

Parágrafo con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas especiales vigentes y las que desarrollen el presente decreto.

Decreto 1083 de 2015 establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

Decreto 648 de 2017, "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública"

Decreto- Ley 894 de 2017 "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera

Decreto 051 de 2018 Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009

Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. (Dic 2017)– Establece las orientaciones y herramientas para diseñar programas de aprendizaje a nivel organizacional e individual y para el cumplimiento efectivo de metas y objetivos trazados en la Planeación Estratégica de las entidades, de acuerdo a los objetivos 1, 2 y 3 del modelo integrado de Planeación MIPG.

2. OBJETIVO DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA AGENCIA LOGÍSTICA DE LAS FUERZAS MILITARES



TITULO
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: GTH-PL-03		
Versión No. 01	Página 5 de 29	
Fecha:	22	02 2019



Generar un aprendizaje a través de la participación de las políticas y prácticas del Grupo Administración y Desarrollo del Talento Humano que articuladas a la profesionalización del empleo público, y la priorización de competencias laborales, el desarrollo de acciones de formación y capacitación por competencias beneficiaria a alcanzar los objetivos y metas propuestas en la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, en la medida que los funcionarios sean competentes y estén capacitados para el cumplimiento de sus actividades, así mismo determinar las estrategias establecidas para implementarlas como es el Aprendizaje Basado en Problemas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo siguiendo los lineamientos pedagógicos y metodológicos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Empleados Públicos para el desarrollo de Competencias, siendo garantes del bienestar a través de la atención de las necesidades de la Entidad.

Dada la relevancia de estos temas, se busca la eficiencia el fortalecimiento y la innovación en la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información, facilitando la gestión integral con el propósito de agilizar las operaciones, fomentar que un conjunto de procesos organizados, logre aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo al desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación y aportes a los objetivos institucionales. Es importante que el empleo público sea atractivo, motivante y competitivo ofreciendo funcionarios innovadores, competentes, motivados, comprometidos permanentemente, respondiendo a las necesidades generadas por nuestros clientes en General.

De esta manera, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas.

La Dimensión de Talento Humano contenido en el MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Mejorar las posibilidades de proyección laboral dentro de la Entidad a través del fortalecimiento de las competencias mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación PIC.
- Solucionar las necesidades de capacitación de los diferentes equipos de trabajo a través de la realización de convenios interadministrativos y demás entidades del sector privado que ofrezcan programas que se ajusten a las necesidades y presupuesto de la Entidad.
- Contribuir al cumplimiento de la Misión Institucional, a través del incremento de la capacidad individual y colectiva demostrado en el desempeño eficaz y eficiente y proactivo en el cargo.
- Fortalecer el proceso de Inducción para la integración del funcionario a la cultura organizacional de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares.



TITULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

Página
6 de 29

Fecha:

22

02

2019



- Desarrollar el proceso de Reinducción para la integración del funcionario en la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por transformaciones en la organización del Estado y sus funciones y actualización de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y las que regulan la ética del servidor.

3. ALCANCE

El presente Plan inicia desde la detección de las necesidades de Capacitación por cada área y finaliza con la evaluación del impacto Formato **GTH-FO-32** de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de los funcionarios, de acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación y al Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

4. BENEFICIARIOS

El Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares se encuentra dirigido a los servidores de Carrera Administrativa. Para el personal de libre nombramiento y remoción, y planta permanente de acuerdo con la normativa vigente, permitiendo la participación de los servidores vinculados en provisionalidad y comisión.

5. DEFINICIONES

5.1 Plan Institucional de Capacitación PIC

Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad. (Plan Nacional de Formación y capacitación de empleos públicos, DAFP- ESAP 2012). a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

“Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para el desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misión

5.2 Competencias Laborales

Son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. (Guía Implementación Plan Nacional de Formación y Capacitación 2018- DAFP) “Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes.

5.3 Capacitación



TÍTULO

**PLAN INSTITUCIONAL DE
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019**
Código: **GTH-PL-03**Versión No. **01**Página
7 de 29

Fecha:

22**02****2019**

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).

5.4 Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos encaminados a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual. (Guía Metodológica para la Formulación del Plan Nacional de Capacitación 2018- DAFP).

5.5 Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano)

Se refiere a la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994- Decreto 2888 de 2007).

5.6 Educación Informal

Se considera como un conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

5.7 Educación Formal

Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos (Ley 115 de 1994-Art 10).

5.8 Dimensión Hacer

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos generando optimización de los recursos.

5.9 Dimensión Saber

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales. Y fortalecer los procesos inmersos.

5.10 Dimensión Ser

PROCESO			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TITULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GTH-PL-03	
		Versión No. 01	Página 8 de 29
		Fecha: 22	02
		 <p>Centro de Estudios de la Defensa</p>	

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

5.11 Proyecto de Aprendizaje en Equipo

Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una Organización. El proyecto de aprendizaje surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades, recursos y cronograma para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

5.12. Entrenamiento

Es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.¹

5.13 Profesionalización

Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores de la capacitación que la Agencia Logística de las Fuerzas Militares deberá establecer son:

- **COMPLEMENTARIEDAD.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe orientar sus objetivos en función de los propósitos institucionales en concordancia con los planes operativos de cada unidad.
- **INTEGRALIDAD.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los funcionarios de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el organizacional.
- **OBJETIVIDAD:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados,

¹ Componente de Capacitación-Dimensión: Gestión del Talento Humano. Marzo 2018-DAFP



TITULO
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

Página
9 de 29

Fecha:

22

02

2019



utilizando procedimientos, 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, realizados mediante la ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación masiva de sus funcionarios
- **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, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **CONTINUIDAD.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

7. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

De acuerdo a lo establecido en los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, generada la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación por un diagnostico orientadas al desarrollo del componente de Capacitación de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

7.1 CONCEPTUALES

Desarrollar un programa integral de capacitación y formación, dirigido a mejorar la calidad de vida laboral a través del desarrollo de las aptitudes y actitudes necesarias para que cada funcionario aporte un valor agregado a su labor habitual en su puesto de trabajo con el objetivo de:

1. Lograr la profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.
2. Enfocar el proceso de formación basado en el desarrollo de competencias de forma integral.

7.2 METODOLÓGICOS.

De acuerdo con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos, además de conformar equipos integrados por servidores para formular proyectos que con el aporte de todos faciliten el aprendizaje necesario para resolverlos, (PAES), se hace necesario fortalecer la gestión pública en un círculo de mejora continua que responda a las dinámicas del entorno y los contextos en los que se desenvuelven las entidades públicas.

El proyecto de aprendizaje en Equipo (PAE) comprende un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de funcionarios para resolver necesidades de aprendizaje y al mismo tiempo

PROCESO				
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GTH-PL-03		
		Versión No. 01	Página 10 de 29	
		Fecha:	22	02
 <p>Secretaría General de Defensa</p>				

transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral, la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación.

La política de capacitación debe ser entendida en cada una de las siguientes dimensiones:

1. **Ser**
2. **Saber**
3. **Hacer**

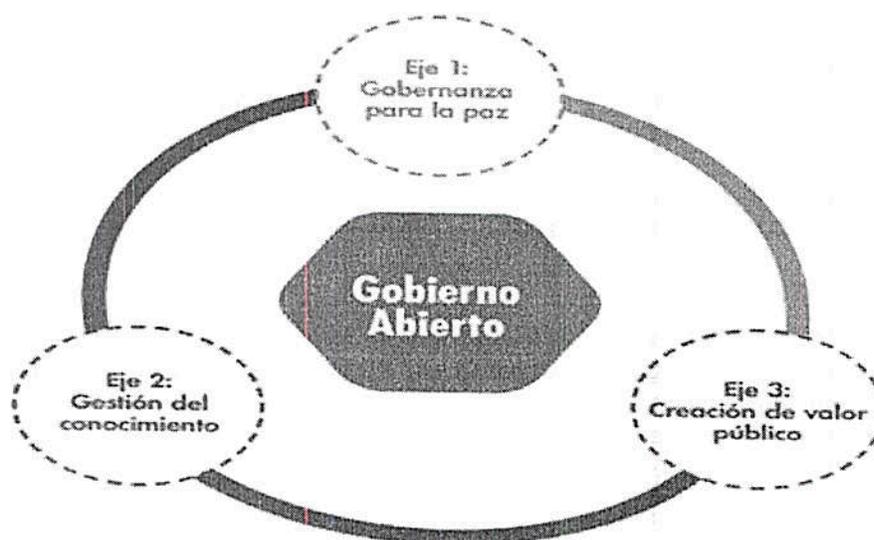
8. MODELOS DE EVALUACIÓN:

se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional, Busca verificar si las estrategias de capacitación desarrolladas a través de los planes de aprendizaje han generado cambios positivos en el trabajo frente a los indicadores planteados en cada objetivo, mirar los resultados del proyecto de forma integral y sistémica, apoyándose en la retroalimentación que el jefe inmediato realiza a cada capacitado.

9. EJES TEMÁTICOS

"Las temáticas priorizadas se han consolidado en tres ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial" (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). En la siguiente gráfica se esquematizan los tres ejes, así surge con el firme propósito de fortalecer la gestión pública colombiana. Así:

Gráfica 1: Esquema de los ejes temáticos priorizados



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública, 2017



TITULO
PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

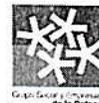
Página
11 de 29

Fecha:

22

02

2019



9.1 Gobernanza para la Paz: Esta temática propuesta por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, centra su interés en el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado. Por tal razón se introduce esta temática en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, orientando la gestión de los servidores a un enfoque de derechos, fortaleciendo las prácticas que apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad, aumentando la confianza y reconocimiento.²

9.2 Gestión del Conocimiento: Busca implementar programas que mediante el correcto estímulo y administración del conocimiento proceso de generación, sistematización y/o transferencia de información de alto valor de quienes integran la institución, permitan a la entidad ser un punto de referencia para el entorno social y territorial.³

9.3 Creación de Valor Público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.⁴

Una vez analizada la información allegada a nivel nacional se priorizaron aquellas necesidades que están relacionadas directamente con los procesos misionales de la Entidad, claro está sin desconocer la importancia de las necesidades de apoyo y estratégicos de la misma.

A partir de esta información se establece las temáticas que serán desarrolladas a través de las estrategias internas o externas a que haya lugar.

Lo anterior condujo a definir las temáticas de tipo transversal y su identificación de acuerdo al componente y su respectivo eje como a continuación aparece:

ÁREA	EJE TEMÁTICO	DIMENSIONES			TEMATICAS
		Ser	Saber	Hacer	
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Gestión del Conocimiento				1. Concienciación Riesgos y Peligros Laborales. Prevención de accidentes laborales. 2. Prevención y consejos de higiene Postural - tablas de retención Documental - Inducción y Reinducción 3. Relaciones Interpersonales

² Eje 1: Gobernanza para la paz. Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP-ESAP

³ Eje 2: Gestión del Conocimiento. PNCF. DAFP-ESAP

⁴ Eje 3: Creación de valor público. PNFC. DAFP-ESAP



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

Página
1 2 de 2 9

Fecha:

22

02

2019



GESTION FINANCIERA	Gobernanza para la Paz				SIIF NACION
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL	Gestión del Conocimiento				SAP -MIPG - Riesgos de Gestion y corrupción
OFICINA DE TECNOLOGIA Y INSTITUCIONAL OFICINA DE LAS TICS	Gobernanza para la Paz				SAP -Seguridad Digital - Gobierno Digital
SUBDIRECCION GENERAL DE CONTRATACIÓN	Gobernanza para la Paz				Manejo plataformas SECOP II, Ejecución; Tienda Virtual, Acuerdos Marco.
OPERACIÓN LOGÍSTICA	Gestión del Conocimiento				Rentrenamiento Trabajo en Alturas
ATENCIÓN Y ORIENTACIÓN CIUDADANA	Gestión del Conocimiento				Atención a la Ciudadanía (Servicio con calidad, Protocolos de servicio, técnicas de comunicación efectiva)
DIRECCIÓN GENERAL	Gestión del Conocimiento				Alta Gerencia Logística

10. OBJETIVOS DE CAPACITACIÓN.

“Plan Nacional de Formación y Capacitación”. Finalmente, en el ciclo, la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento el mejoramiento continuo de nuestros procesos dentro de la entidad



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

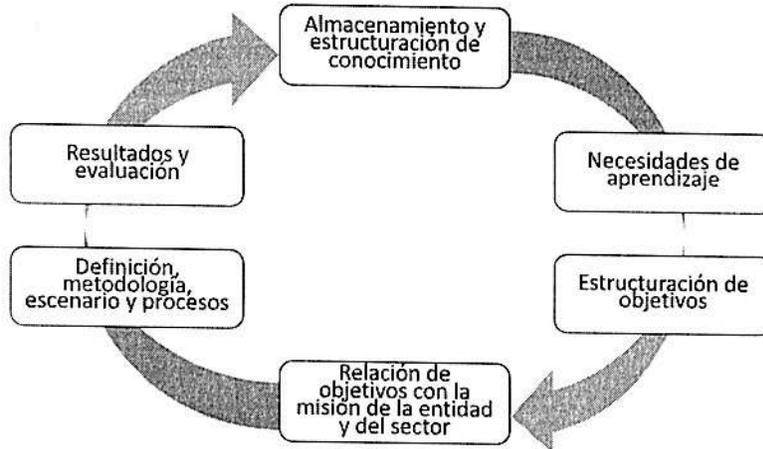
Página
13 de 29

Fecha:

22

02

2019



10.1 Objetivo Estratégico

Fortalecer los procesos de la Agencia Logística de las fuerzas Militares para Contribuir a la formación y fortalecimiento de competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos generados, para un óptimo rendimiento las cuales están contenidas en el MIPG

10.1.1 -Objetivo de Gestion

Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación para la planeación del PIC 2019, en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano (Evaluación del desempeño, resultados de PIC, Grupos Focales, Gestores, entre otras). Integrar a los nuevos servidores a la cultura organizacional y al Estado por medio de los procesos de Inducción contribuyendo a la consolidación de la cultura organizacional, Desarrollando la Re-inducción en virtud de los cambios y actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, así como en los nuevos lineamientos y políticas, tales como MIPG y a su vez Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones para el mejoramiento continuo de la misión y visión de la Entidad

11.-RESULTADOS DE IMPACTO PIC 2018

Para conocer el impacto del PIC 2018, fue aplicada una encuesta, por medio físico a los servidores que asistieron a capacitaciones en el 2018. Debido a la constante rotación que se ha generado en el año anterior-, la encuesta es realizada a los profesionales, Técnicos y asistenciales que culminan las mencionadas capacitaciones. Es preciso aclarar que estas encuestas se realizan cada vez que culmina una capacitación y se hace entrega de los certificados de participación, por lo cual, se desarrolla a la población encuestada con oportunidades de mejora en su aplicación, las capacitaciones tuvieron impacto positivo en el puesto de trabajo, fortaleciendo los conocimientos. Los resultados de la encuesta evidencian la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia, así mismo se detecta que la identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionada con las actividades del puesto de trabajo. De igual manera se evidencian oportunidades de mejora, para la aplicación de la encuesta de



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

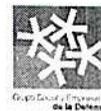
Página
14 de 29

Fecha:

22

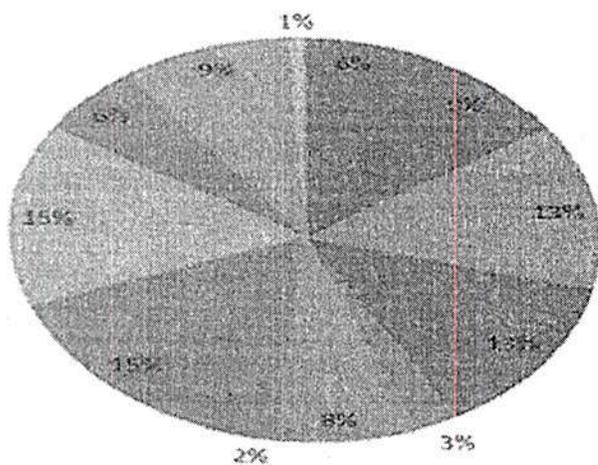
02

2019



impacto, la cual es la medición por parte del jefe que debe efectuar en la medida en que le sean dados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación. La encuesta debe es aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los funcionarios en su puesto de trabajo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas para la Detección de las Necesidades Organizacionales.

Qué temáticas ha recibido usted, en desarrollo del Plan de Formación y Capacitación de la presente vigencia?



- Medidas Cautelares
- Oraliad en Procesos Disciplinarios
- Conceptos Fundamentales de control Interno
- Innovación Corporativa
- Actualidad de Documentos
- Iso 9001 2015
- SECOP II
- Normas Internacionales NIIF



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: GTH-PL-03

Versión No. 01

Página 15 de 29

Fecha:

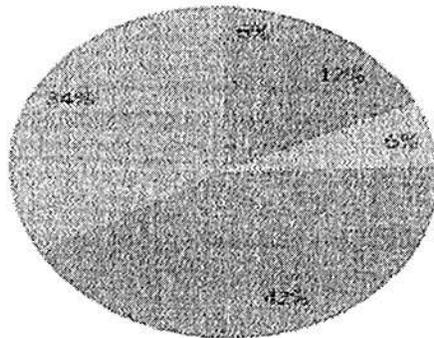
22

02

2019

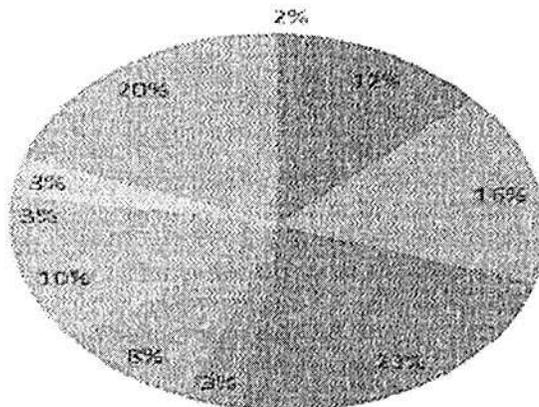


En qué porcentaje se aplican los nuevos conocimientos en el desarrollo de las actividades del Proceso?



- A. Menos del 40%
- B. Entre el 41% y el 50%
- C. Entre el 51% y el 69%
- D. Entre el 70% y el 89%
- E. Entre el 90% y el 100%

Qué capacitación le gustaría que se realizara para mejorar el área de trabajo donde usted se desempeña?



- Técnicas de Defensa Judicial
- Actualización Constructiva
- Redacción Jurídica
- Planeación Logística
- Planeación y Prevención Demanda
- Almacenamiento y bodegaje
- Marketing y Redes Sociales

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ALFM

PROCESO			
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TITULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GTH-PL-03	
		Versión No. 01	Página 16 de 29
		Fecha: 22	02
		 <p>Grupo de Talento Humano de la Defensa</p>	

El programa de formación y capacitación para la vigencia 2019, de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, tiene como fundamentos principales los lineamientos conceptuales, de política, metodológicos y procedimentales de acuerdo con del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y profesionalización del Servidor Público (DAFP-ESAP 2018).

12.- Componentes del Programa de Formación y Capacitación de la ALFM

12. 1. Inducción

El programa de inducción de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, tiene por objeto facilitar la adaptación e integración del nuevo servidor público a la Entidad y al cargo mediante el suministro de información relacionada con Misión, Visión, estructura y demás características y dimensiones de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares,

Las jornadas de inducción se realizan a través del cronograma de trabajo, para todo el personal que ingresa a la Entidad.

121. 1.2 Reinducción

El programa de reinducción de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los aspectos propios de la Administración Pública, cambios normativos, cambio de la estructura y de la orientación estratégica de la entidad.

Este Programa de re inducción se realiza cada dos años o antes si surgen cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten anticiparlo, por lo anterior esta debe realizarse como máximo en el año 2020 de acuerdo a la normatividad vigente.

12.1.3 Plan Institucional de Capacitación – PIC –

Con el objetivo de dar cumplimiento a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998 literal c) artículo 3 "Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación" y el artículo 65 del Decreto 1227 de 2005 "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", se reunió el Comité de personal los cuales fueron Nombrados mediante resolución No. 847 de 06 de septiembre del 2018, con el objetivo de aprobar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAES- que se incorporaran en el Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2019 para la Agencia Logística de las Fuerzas Militares.

En este orden de ideas, la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, acogiendo al mandamiento normativo de establecer anualmente el Plan Institucional de Capacitación PIC, ha elaborado el presente documento el cual permite conocer las necesidades principales, el abordaje de estas a través de la ejecución de las capacitaciones y su respectivo seguimiento a Nivel Nacional el cual estará liderado por el Grupo Administración y Desarrollo de Talento Humano de la Oficina Principal y con el apoyo de los profesionales y técnicos de Administrativa y Talento Humano de las Regionales.



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

Página
17 de 29

Fecha:

22

02

2019



Con el fin de formular de manera coherente y efectiva el Plan Institucional de Capacitación se llevaron a cabo las siguientes fases:

- Sensibilización Directivos
- Familiarización a los funcionarios con los fundamentos del PIC
- Conformación de los equipos de aprendizaje
- Identificación de situaciones problemáticas
- Consolidación de los Proyectos de Aprendizaje en equipo – PAES-2019
- Clasificación y priorización de los PAES- 2019 Programación del PIC.

12. 1.4 Beneficiarios y obligaciones. El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción, planta global de acuerdo con la normativa vigente, pero permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad y temporales, de la siguiente manera:

Dos funcionarios con derechos de Carrera Administrativa: Capacitación Formal (de acuerdo con el presupuesto y el sistema de Estímulos) * Educación para el trabajo *Inducción y Reinducción *Entrenamiento en el puesto de trabajo *Temas transversales.

Cuatrocientos cincuenta y siete funcionarios Provisionales y dos de Comisión * Inducción y Reinducción * Entrenamiento en el puesto de trabajo. * Temas transversales de interés para el desempeño institucional * Capacitaciones para la implementación de los acuerdos de paz.

Cuatro Personas en prestación de servicios: *

Temas transversales de interés para el desempeño institucional. (No tiene calidad de servidor público)

Fuente PNFC. DAFP

12. 1.5 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

Siguiendo la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se desarrolló una estrategia de identificación de necesidades de capacitación a partir de proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) por Regionales, Código: GTH-FO-33 - Código: GTH-FO-34__ Oficina Principal Subdirecciones Generales, Direcciones y Oficinas, por lo cual se utiliza el formato Necesidades de Aprendizaje, Capacitación y Formación

Formato **GTH-FO-79** Proyecto de Aprendizaje en Equipo V1.

PROCESO				
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES <small>La unión de nuestras Fuerzas</small>	TÍTULO	Código: GTH-PL-03		
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019		Versión No. 01	Página 18 de 29
	Fecha:	22	02	2019
 <small>General Directorate of Human Resources of the Defense</small>				

**DILIGENCIAMIENTO
FORMATO PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO**

Nombre de la Oficina, Dirección o Regional							Fecha		
NOMBRE DEL PAE							N°		
EJE DE DESARROLLO									
OBJETIVO GENERAL DE APRENDIZAJE	COMPETENCIAS A TRABAJAR	POBLACIÓN OBJETO POR NIVEL JERARQUICO					TEMAS	Facilitador (quien sabe del Tema)	
		Director	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencia		Interno	Externo
		INTEGRANTES DEL EQUIPO DE APRENDIZAJE							
No.	Nombre	Cédula de Ciudadanía	Campo	Dependencia			Proceso		
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
NOMBRE DEL LIDER DEL PROYECTO									

Los Proyectos de Aprendizaje en Equipo PAES, formulados por las Regionales, Subdirecciones Generales, Direcciones y Oficinas fueron los siguientes:

11.1.4.1 NECESIDADES REGIONALES

ITEM	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
			Interno	Externo
1	ANTIOQUIA CHOCO	Programacion Neurolinguistica		X
2		Tecnicas de Oficina y protocolo Empresarial		X
3		Redaccion y Ortografia		X
4		Gestion Administrativa y manejo de personal		X
5		Sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo	X	
6		Trabajo seguro en alturas		X
7		Gestion Documental y tablas de retncion(orfeo, firma digital)		X
8		Optimizacio de procesos y procedimientos en SAP	X	
9		Manejo plataforma Secop II	X	
10		Seguridad Vial	X	
11		Herramientas Ofimaticas		X
12		Herramientas SAP (Almacenistas Financiero-comedores)		X
13		Seguridad Informatica	X	
14		Relaciones Interpersonales	X	
15		Induccion y Reinduccion Servidores Publicos	X	



TITULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: GTH-PL-03

Versión No. 01

Página 19 de 29

Fecha:

22

02

2019



ITEM	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
			Interno	Externo
1	AMAZONIA	Optimización de procesos y procedimientos en SAP	X	
2		Servicio al Cliente		X
3		Control de Inventarios		X
4		Autocuidado y cultura en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	X	
5		Trabajo en Alturas		X
6		Excel avanzado y paquete offices		X
7		Manejo plataforma Secop II	X	
8		Seguridad Vial		X
9		Herramientas Ofimaticas	X	
10		Herramientas SAP (Almacenistas Financiero-comedores)	X	
11		Seguridad Informatica	X	
12		Relaciones Interpersonales	X	
13		Inducción y reinducción Servidores Públicos	X	

ITEM	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
			Interno	Externo
1	CARIBE	Motivación y Clima Laboral	X	
2		Actualización Modelo Estándar de Control Interno MECI-(MIPG)	X	
3		Estructuración y Evaluación de procesos		X
4		Reentrenamiento Trabajo en alturas		X
5		Optimización de Procesos y Procedimientos en SAP		X
6		Brigadas de Emergencia	X	
7		Excel avanzado y paquete offices.		X
8		Manejo plataforma Secop II		X
9		Seguridad Vial	X	
10		Seguridad y Salud en el trabajo	X	
11		Relaciones Interpersonales	X	
12		Inducción y reinducción Servidores Públicos	X	
13		herramientas Ofimaticas	X	



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: GTH-PL-03

Versión No. 01

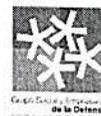
Página
20 de 29

Fecha:

22

02

2019



ITEM	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
			Interno	Externo
1	CENTRO	Seminario en Auditorias Internas ISO -9001-2015		X
2		Trabajo en Equipo y Clima Organizacional	X	
3		Seminario en Analisis Financiero		X
4		Actualizacion Reforma Tributaria en normas NIIF		X
5		Curso Manejo de montacargas		X
6		Brigadas de Emergencia		X
7		Trabajo Seguro en alturas		X
8		Manejo plataforma Secop II	X	
9		Seguridad Vial		X
10		Herramientas Ofimaticas	X	
11		Herramientas SAP (Almacenistas Financiero-Comedores)	X	
12		Seguridad Informatica	X	
13		Relaciones Interpersonales	X	
14		Induccion y Reinduccion Servidores Publicos	X	

ITEM	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
			Interno	Externo
1	LLANOS ORIENTALES	Estructuracion economica y evaluaciones financieras de procesos de Contratacion (SECOP).		X
2		Curso Trabajo en alturas		X
3		Seminario en Actualizacion y Gestión Pública		X
4		Brigadas de Emergencia		X
5		Actualizacion de Gestión Publica		X
6		Manejo Plataforma Secop II	X	
7		Seguridad Vial		X
8		Herramientas Ofimaticas	X	
9		Herramientas SAP (Almacenistas Financiero-Comedores)	X	
10		Seguridad Informática	X	
11		Relaciones Interpersonales	X	
12		Inducción y Reinduccion Servidores Publicos	X	

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



TITULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

Página
21 de 29

Fecha:

22

02

2019



ITEM	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
			Interno	Externo
1	NORTE	Estructuraciones economicas y Evaluaciones de procesos de contratación		X
2		Seminario en Presupuesto		X
3		Actualizacion la resolución 1111 estandares minimos		X
4		Actualizacion en Contratacion Estatal		X
5		Curso trabajo en alturas		X
6		SIIF NACION	X	
7		Servicio al Cliente		X
8		Seguridad Vial		X
9		Brigadas de Emergencia		X
10		Buenas Practicas manufacturas	X	
11		Manejo en plataforma secop II	X	
12		Herramientas Ofimaticas	X	
13		Herramientas SAP (Almacenistas Financiero-Comedores)	X	
14		Seguridad Informática	X	
15		Relaciones Interpersonales	X	
16		Inducción y Reinducción Servidores Publicos	X	



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

Página
2 de 29

Fecha:

22

02

2019



ITEM	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
			Interno	Externo
1	NORORIENTE	Semanario en Gestión de Contratación Publica		X
2		Seminario en Actualizacion Reforma Tributaria		X
3		Diplomado en Modelo Integrado de Planeacion.		X
4		Taller Coaching Empresarial		X
5		Servicio al Cliente		X
6		Curso Trabajo Seguro en alturas		X
7		Taller excel basico y Avanzado		X
8		Brigadas de Emergencia		X
9		Buenas practicas manufacturas	X	
10		Manejo en plataforma secop II	X	
11		Seguridad Vial		X
12		Herramientas Ofimaticas	X	
13		Herramientas SAP (Almacenistas Financiero-Comedores).	X	
14		Seguridad Informatica	X	
15		Relaciones Interpersonales	X	
16		Inducción y Reinducción Servidores Publicos	X	

ITEM	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
			Interno	Externo
1	PACIFICO	Estructuración y Desarrollo de Proyectos		X
2		Gestion de Redes de valor y Logistica		X
3		Herramientas para la Inteligencia del Negocio		X
4		Riesgos - Indicadores	X	
5		Fomulación, Seguimiento y Ejecucion de Proyectos		X
6		Trabajo Seguro en Alturas		X
7		Manejo Plataforma SECOP II	X	
8		Plan Estrategico de Seguridad Vial		X
9		Herramientas Ofimaticas	X	
10		Herramientas SAP (Almacenistas Financiero-Comedores).	X	
11		Seguridad Informatica	X	
12		Relaciones Interpersonales	X	
13		Inducción y Reinducción Servidores Publicos	X	



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

Página
23 de 29

Fecha:

22

02

2019



ITEM	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
			Interno	Externo
1	SUR	Seminario Atención al Cliente		X
2		Curso Trabajo alturas		X
3		Manejo Plataforma SECOP II	X	
4		Herramientas Ofimaticas	X	
5		Herramientas SAP (Almacenistas Financiero-comedores)	X	
6		Seguridad Informatica	X	
7		Relaciones Interpersonales	X	
8		Induccion y Reinducción Servidores publicos	X	
9		Seminario Contratación Estatal		X

ITEM	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
			Interno	Externo
1	SUROCCIDENTE	Seminario en Contratación Estatal		X
2		Seminario en Logistica		X
3		Seminario en Administracion Pública		X
4		Seminario Reforma Tributaria vigencia 2019		X
5		Trabajo Seguro en Alturas		X
6		Manejo Plataforma SECOP II	X	
7		Seguridad Vial		X
8		Herramientas Ofimaticas	X	
9		Herramientas SAP (Almacenistas Financiero-Comedores).	X	
10		Seguridad Informatica	X	
11		Relaciones Interpersonales	X	
13		Herramientas Ofimaticas	X	
14		Inducción y Reinducción Servidores Publicos	X	



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

Página
24 de 29

Fecha:

22

02

2019



ITEM	NOMBRE DE LA OFICINA, DIRECCIÓN O REGIONAL	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
			Interno	Externo
1	TOLIMA GRANDE	ISO 45001:2018 Sistema de Gestion de la Seguridad y Salud en el trabajo		X
2		Clima Laboral y Trabajo en Equipo (Enfatizado en Manejo de Estrés)		X
3		Diplomado Gerencia en Financiera		X
4		Seminario Contratacion Estatal Pública		X
5		Curso Trabajo en Alturas		X
6		Manejo Plataforma SECOP II	X	
7		Seguridad Vial		X
8		Herramientas Ofimaticas	X	
9		Herramientas SAP (Almacenistas Financiero-Comedores).	X	
10		Seguridad Informatica	X	
11		Manipulacion de Alimentos	X	
12		Relaciones Interpersonales	X	
13		Inducción y Reinducción Servidores Publicos	X	

1.4.2 NECESIDADES OFICINA PRINCIPAL

ITEM	OFICINA PRINCIPAL	TEMAS	ESTRATEGIAS O METODOS DE CAPACITACIÓN	
			Interno	Externo
6	OFICINA DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y COMUNICACIONES –TIC'S	1.Seminario en ISO 27001		X
		2.Seguridad Informatica	X	
		3. Herramientas Ofimaticas	X	
		4. Herramientas SAP (Almacenistas Financiero-Comedores).	X	
7	OFICINA DE PLANEACIÓN	1. Gestion de Redes de valor y Logistica		X X



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: GTH-PL-03

Versión No. 01

Página
25 de 29

Fecha:

22

02

2019



8	DIRECCION ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	1. Reentrenamiento trabajo seguro en alturas (transversal).		X
		2. Tener una correcta higiene postural	X	
		3. Instrumentos Archivísticos		X
		4. Concientización Riesgos y peligros.	X	
		5. Seguridad Vial-Mecánica Básica (Transversal)		X
		6. Inducción y Reinducción (Transversal)	X	
		7. Brigadas de Emergencia		X
		8. Seguridad y Salud en el trabajo (Transversal)	X	
		9. Clima Laboral (transversal)	X	
		10. Relaciones Interpersonales (Transversal).	X	
		11. Actualizaciones en Manejo Plataforma Secop II (Transversal).	X	
9	DIRECCION FINANCIERA	1. Actualizacion Fiananciera y tributaria		X
		2. Actualizacion en Presupuesto y Cartera		X
10	SUBDIRECCION GENERAL DE CONTRATACION	1. Actualizacions en Manejo Plataforma Secop II	X	
		2. Procesos Administrativos Sancionatorios en Contratacion Estatal		X
		3. Derecho Financiero en Contratacion Estatal		X
11	SUBDIRECCION DE ABASTECIMIENTOS CLASE BIENES Y SERVICIOS	1. Actualizacion y fortalecimiento en el manejo del ERP-SAP	X	
		2 Capacitacion en Excel paquete ofimatica	X	
12	SUBDIRECCION DE OPERACIONES LOGISTICAS	1. Buenas Practicas de Manufacturas	X	

10. CONSOLIDACIÓN DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL A NIVEL NACIONAL

La formulación de proyectos de aprendizaje por parte de los funcionarios de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares incluye dos aspectos fundamentales de la planeación de la capacitación:

Primero: diagnóstico de necesidades o problemas institucionales.

Segundo: la programación de actividades de aprendizaje para resolverlas.

Esta información requiere ser agrupada y analizada para tomar decisiones sobre prioridades institucionales con el fin de organizar el manejo del programa de capacitación en tiempos y presupuesto a nivel nacional para su implementación.

Una vez consolidada la información de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo Formulados, se priorizan los PAES los cuales son incorporados en el PIC teniendo relación aquellos que garantizan mayor cobertura,



TÍTULO

**PLAN INSTITUCIONAL DE
FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019**

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

Página
26 de 29

Fecha:

22

02

2019



mayor impacto en el óptimo desarrollo de sus funciones al relacionarse directamente con los procesos y proyectos de cada una de las áreas funcionales.

(Anexos Formatos Plan de Capacitación y Formación)

REGIONALES	No DE PROYECTOS A DESARROLLAR
ANTIOQUIA CHOCO	15
AMAZONIA	13
CARIBE	13
CENTRO	14
LLANOS ORIENTALES	12
NORTE	16
NORORIENTE	16
PACIFICO	13
SUR	9
SUROCCIDENTE	14
TOLIMA GRANDE	13
OFICINA PRINCIPAL	Nº TEMATICAS A DESARROLLAR
DIRECCION GENERAL	1
SECRETARIA GENERAL	1
CONTROL INTERNO	2
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	1
OFICINA ASESORA JURIDICA	1
OFICINA DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION Y LAS COMUNICACIONES- TIC	4
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN E INNNOVACION INSTITUCIONAL	1
DIRECCION ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	11
DIRECCION FINANCIERA	2



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

Página
27 de 29

Fecha:

22

02

2019



SUBDIRECCIÓN GENERAL DE CONTRATACION	3
SUBDIRECCION GENERAL ABASTECIMIENTOS BIENES Y SERVICIOS	2
SUBDIRECCION DE OPERACIONES LOGISTICAS	1
TOTAL, DE PROYECTOS	178

Para esta vigencia el Director General de la ALFM el Señor (RA) Oscar Alberto Jaramillo Carrillo Director General ALFM al igual que la vigencia anterior, ha determinado que los planes de Formación y capacitación de las Regionales sean un proceso autónomo puesto que en cada regional es una necesidad diferente por lo anterior deberán establecer el plan de capacitación vigencia 2019, acorde con el presupuesto, asignado de forma equivalente para todas, según el número de funcionarios que lo conforman de la siguiente manera.

REGIONALES	No. FUNCIONARIOS	TOTAL ASIGNACION
AMAZONIA	60	\$11.400.000
ANTIOQUIA CHOCO	78	\$14.700.000
CARIBE	38	\$8.400.000
CENTRO	97	\$15.900.000
LLANOS ORIENTALES	94	\$20.000.000
NORORIENTE	87	\$14.700.000
NORTE	87	\$15.000.000
PACIFICO	41	\$9.300.000
SUR	18	\$5.400.000
SUROCCIDENTE	84	\$14.100.000
TOLIMA GRANDE	108	\$14.400.000
OFICINA PRINCIPAL	277	\$131.9000.00
TOTAL, RUBRO DE CAPACITACION	1069	\$273.190.000

PROCESO				GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
	TÍTULO			Código: GTH-PL-03			
	PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019			Versión No. 01		Página 28 de 29	
				Fecha:	22	02	2019

Aquellas capacitaciones que no se encuentren contempladas dentro del Plan Institucional de Capacitación PIC 2019, y sean requeridas por necesidades del servicio, se podrán realizar toda vez que la dependencia que la requiera entregue los documentos del proceso contractual que este demande y este avalada por la Secretaría General.

11. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Por Intermedio de herramienta Suite Visión en planes encontramos mis responsabilidades

INDICADOR	PROPÓSITO	TIPO DE INDICADOR	FORMULA O METODOLOGIA DE MEDICIÓN	FRECUENCIA DEL INDICADOR	META	RESPONSABLE	NIVEL DE MEDICIÓN
Proyecto de Aprendizaje en equipo (PAES) Formulados	Adoptar y fortalecer las competencias laborales del personal, orientadas a la satisfacción del cliente y a la responsabilidad que les asiste.	Gráfico de Barras	Cumplimiento de la meta	Semestral	100%	Coordinadora Grupo Administración y Desarrollo del Talento Humano	Proyectos Ejecutados PAES

Los indicadores de gestión medirán el grado de cumplimiento de las metas proyectadas y la ejecución del plan, de lo anterior se presentan los indicadores propuestos para evaluar el PIC desarrollado a través de los PAES:

12. IMPACTO

Una vez el participante termine el proceso del desarrollo de capacitación deberá diligenciar el formato Código: GTH-FO-32 el cual se encuentra en la Suite Visión con el fin de precisar que efecto tuvo la capacitación en el desempeño laboral, el funcionario deberá hacer un balance de un antes y un después.

A continuación, se muestra el formato de encuesta:

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TÍTULO

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

CÓDIGO GTH-FO-32

Versión No. 01 Fecha: 22/02/2019

Dependencia o Región: _____ Proceso: _____

Nombres y Apellidos: _____

Nivel jerárquico: Auxiliar _____ Técnico _____ Profesional _____ Asesor _____ Directivo _____

Con el objeto de evaluar el impacto de la capacitación y la formación que brinda la Entidad, se le solicita contestar estas breves preguntas. Esta información debe ser diligenciada con total honestidad.

Nombre de la Capacitación recibida: _____

1. ¿Qué temáticas ha recibido usted, en desarrollo del Plan de Formación y Capacitación de la presente vigencia?

2. ¿La capacitación recibida aplica en su puesto de trabajo?

Sí

No

3. ¿Qué capacitación le gustaría que se realizara para mejorar el área de trabajo donde usted se desempeña?

4. ¿En qué porcentaje se aplican los nuevos conocimientos en el desarrollo de las actividades del Proceso?

a. Menos del 40% Por qué? _____

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

TÍTULO

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

CÓDIGO GTH-FO-32

Versión No. 01 Fecha: 22/02/2019

1. ¿Usted ha replicado o transmitido sus conocimientos a otros compañeros de área o subproceso?

Sí

No

2. ¿Usted considera que la capacitación recibida ha mejorado sus competencias en el puesto de trabajo y en el desarrollo del subproceso?

Sí

No

3. De las siguientes opciones, por favor escoga cual ha sido el beneficio de las capacitaciones y formación recibidas.

a. _____ Agilidad en el Proceso

b. _____ Disminución de errores, peticiones, quejas o reclamos

c. _____ Atención de forma más ágil y rápida al cliente (interno y/o externo)

d. _____ Facilidad en la solución de problemas inherentes al proceso

e. _____ Otros? Indique _____

Este formato permite conocer el impacto en la capacitación recibida durante la presente vigencia, respóndalo con honestidad y sinceridad.



TITULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GTH-PL-03**

Versión No. **01**

Página
29 de 29

Fecha:

22

02

2019



CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	Plan de Capacitacion Institucional Inicial 2019

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
01	<p>Modificaciones a las temáticas inicialmente proyectadas para su ejecución en el segundo semestre por necesidad del surgimiento de las Dependencias y Regionales en concordancia con el desarrollo de sus funciones y misiones correspondientes, así como actualización en la Normatividad.</p> <p>Así las cosas, se hace necesario modificar el Plan de Capacitación Institucional, sin modificar el presupuesto asignado, ejecutando las nuevas temáticas autorizadas por la Dirección General.</p>

