

PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020

ELABORÓ	FECHA			REVISÓ	FECHA			APROBÓ	FECHA		
	DÍA	MES	AÑO		DÍA	MES	AÑO		DÍA	MES	AÑO
	24	04	2020		24	04	2020		24	04	2020
NOMBRE: Adm. Emp. Andrea Acero Rojas				NOMBRE: Adm. Emp. Yenny Daza Rojas				NOMBRE: Coronel Juan Carlos Riveros Pineda			
CARGO: Profesional de Defensa				CARGO: Coordinadora Administración y Desarrollo del Talento Humano				CARGO: Secretario General			
FIRMA: 				FIRMA: 				FIRMA: 			
				NOMBRE: Adm. Emp. Sandra Liliana Vargas Arias				NOMBRE: Coronel (RA) Oscar Jaramillo Carrillo			
				CARGO: Directora Administrativa y Talento Humano				CARGO: Director General ALFM			
				FIRMA: 				FIRMA: 			



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GHT-PL-06**

Versión No. **00**

Página
2 de 28

Fecha:

10

04

2019



TABLA DE CONTENIDO

1. MARCO NORMATIVO	4
2. INTRODUCCIÓN	6
3. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA ALFM	7
3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
4. ALCANCE.....	8
5. BENEFICIARIOS	8
6. DEFINICIONES	8
6.1 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC.....	8
6.2 COMPETENCIAS LABORALES.....	9
6.3 CAPACITACIÓN.....	9
6.4 FORMACIÓN.....	9
6.5 EDUCACIÓN NO FORMAL (EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y DESARROLLO HUMANO)	9
6.6 EDUCACIÓN INFORMAL.....	9
6.7 EDUCACIÓN FORMAL	9
6.8 DIMENSIÓN HACER.....	10
6.9 DIMENSIÓN SABER	10
6.10 DIMENSIÓN SER.....	10
6.11 PROYECTO DE APRENDIZAJE EN EQUIPO	10
6.12 ENTRENAMIENTO	10
6.13 PROFESIONALIZACIÓN	10
7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	11
8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	11
8.1 CONCEPTUALES	12
8.2 METODOLÓGICOS.	12
9. EJES TEMÁTICOS	12
9.1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN:	13
9.2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO:	15
9.3 TRANSFORMACIÓN DIGITAL:	15
9.4 PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO:	16
10. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ALFM.....	16
10.1 COMPONENTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ALFM	17
10.1.1 Inducción.....	17



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GHT-PL-06**

Versión No. **00**

Página
3 de 28

Fecha:

10

04

2019



10.1.2	Reinducción.....	17
10.1.3	Plan Institucional de Capacitación – PIC.....	17
10.1.3.1	Beneficiarios y obligaciones.	18
10.1.3.2	Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)	18
11.	NECESIDADES REGIONALES	19
12.	NECESIDADES OFICINA PRINCIPAL.....	24
13.	TEMÁTICAS Y PROYECTOS DE APRENDIZAJE TRANSVERSALES QUE CONFORMAN EL PIC 2020	26
14.	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	27
15.	CONTROL DE CAMBIOS	28

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES <small>La unión de nuestras Fuerzas</small></p>	TITULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06		 <p><small>Ministerio de la Defensa</small></p>	
		Versión No. 00			Página 4 de 28
		Fecha:	10		04

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 DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			
		Versión No. 00			
		Fecha:	10	04	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

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			
		Versión No. 00		Página 6 de 28	
		Fecha:	10	04	2019

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. INTRODUCCIÓN

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 emitido por el DAFP, da orientaciones sobre la implementación de Temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales.

Asimismo se aclara que si bien es cierto la regla general del empleo público es el mérito y la carrera administrativa y que sobre ella se fundamentan los diferentes lineamientos de formación y capacitación, la realidad y práctica de la gestión del Talento Humano, es que se cuentan con diferentes tipos de vinculación laboral, teniendo la necesidad que la política de formación y capacitación sea flexible en el sentido de incluir a todos los servidores públicos, independientemente del tipo de vinculación.

Al respecto la Ley 1960 de 2019, artículo 3, amplía el alcance en los principios de capacitación, permitiendo que todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo, tienen el derecho de recibir la capacitación según la oferta institucional que se genere, siempre y cuando se alinea a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. De la misma manera y en todo caso, si el presupuesto llegara a ser insuficiente, se debe dar prioridad a los empleados de carrera administrativa.

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 competidor 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

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES — La unión de nuestras Fuerzas —</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			
		Versión No. 00		Página 7 de 28	
		Fecha:	10	04	2019

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.

3. OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA ALFM

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 beneficiará 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.

3.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de capacitación de los diferentes equipos de la ALFM.
- Fortalecer el proceso de Inducción para la integración del funcionario a la cultura organizacional de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares.
- Adelantar convenios interadministrativos con las demás entidades del sector público y privado que ofrezcan programas que se ajusten a las necesidades y presupuesto de la Entidad.
- Ejecutar las temáticas de capacitación establecidas en el cronograma del PIC 2020.
- Fortalecer las competencias laborales, mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC.
- 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.



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GHT-PL-06**

Versión No. **00**

Página
8 de 28

Fecha:

10

04

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.

4. ALCANCE

El presente Plan inicia desde la detección de las necesidades de Capacitación por cada área y finaliza con la evaluación del impacto 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).

5. 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.

6. DEFINICIONES

6.1 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

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			
		Versión No. 00			
		Fecha:	10	04	2019

6.2 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.

6.3 Capacitación

Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

6.4 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).

6.5 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).

6.6 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).

6.7 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).

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			
		Versión No. 00		Página 10 de 28	
		Fecha:	10	04	2019

6.8 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.

6.9 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.

6.10 Dimensión Ser

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.

6.11 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.

6.12 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

6.13 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

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

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06		 <p>Ministerio de la Defensa</p>		
		Versión No. 00	Página 11 de 28			
		Fecha:	10			04

presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)

7. 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, 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.

8. 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

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			
		Versión No. 00			
		Fecha:	10	04	2019

a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

8.1 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:

Lograr la profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.

Enfocar el proceso de formación basado en el desarrollo de competencias de forma integral.

8.2 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 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:

- Saberes
- Saber hacer
- Saber ser

9. EJES TEMÁTICOS

La priorización temática, que el DAFP ofrece a las entidades públicas es construida sobre la base de las capacidades y conocimientos analizados en diferentes entidades que los funcionarios requieren en el ejercicio de su cargo, buscando a través de la oferta de capacitación, mejorar su desempeño. (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2020).

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			
		Versión No. 00			
		Fecha:	10	04	2019

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes temáticos, que agregarán valor a la formación y al desempeño del Servidor Público, mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio y cumplimiento de sus funciones.

Figura 15. Ejes temáticos priorizados

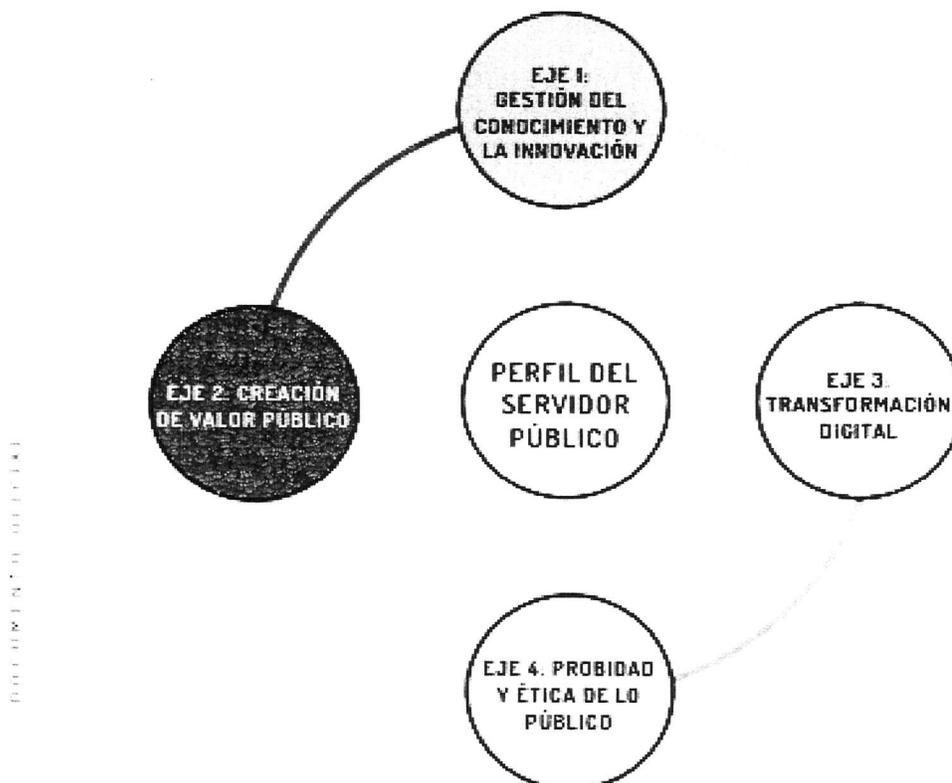


Figura 16. Perfil del Servidor Público

9.1 Gestión del Conocimiento y la Innovación:

“El conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo”...



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GHT-PL-06**

Versión No. **00**

Página
14 de 28

Fecha:

10

04

2019



...”el tipo de competencias que deben fortalecerse en los servidores públicos deberán estar asociadas con el desarrollo de los siguientes ejes, establecidos para la gestión del conocimiento y la innovación en el marco del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG)”.²

DOCUMENTO DE CONSULTA

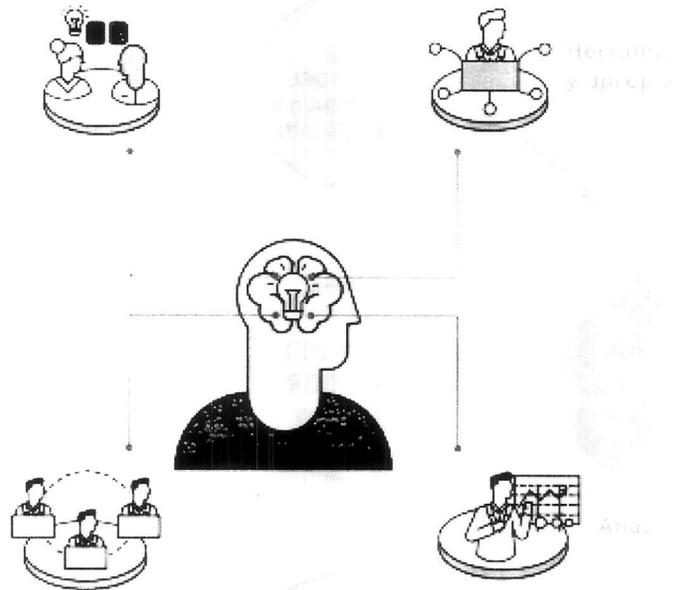


Figura 1. Ejes de desarrollo del conocimiento. DAFP, 2017

Generación y Producción de conocimientos: Las entidades públicas deben contar con mecanismos para favorecer la innovación institucional, para crear y potenciar soluciones eficientes en cuanto a recursos económicos, de tiempo y espacio, entre otros, que incentiven la generación de nuevo conocimiento y posibiliten una relación más cercana entre el ciudadano y el Estado, que tenga como marco la confianza, la calidad en la prestación de los servicios y la transparencia. Aunado a esto, las entidades públicas deben generar una oferta de capacitación a través del Plan Institucional de Capacitación, para que los servidores desarrollen las capacidades necesarias para complementar dichos mecanismos para incentivar la innovación. (PNFC-DAFP,2020)

Herramientas para el uso y apropiación: Las competencias relacionadas con el desarrollo de este componente son: destrezas de organización, trabajo en equipo, comunicación asertiva, capacidad de análisis, pensamiento crítico y capacidad escritural. (PNFC-DAFP,2020)

² Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			
		Versión No. 00			
		Fecha:	10	04	2019

Analítica institucional: En razón a su naturaleza, para el desarrollo de este componente es necesario fortalecer competencias matemáticas y estadísticas, así como destrezas en el uso de programas especializados orientados al manejo y procesamiento de datos a gran escala como de sistemas de captura de - DOCUMENTO OFICIAL - 4 8 información como el SIGEP, SECOP o SISBEN. Con el procesamiento de esta información es posible realizar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos de diferentes escenarios organizacionales, especialmente. (PNFC-DAFP,2020)

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad. Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas. (PNFC-DAFP,2020)

9.2 Creación de valor público:

Las actividades de capacitación y entrenamiento se conciben como una estrategia para generar cambios organizacionales. Con ello, se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente. ³

9.3 Transformación digital:

Para lograr que la transformación digital esté alineada con la gestión del talento humano y con el presente Plan Nacional de Formación y Capacitación, se requiere que la oferta de capacitación que formulen las entidades públicas en transformación digital esté relacionada con las siguientes orientaciones:

- Aprovechar la infraestructura de datos públicos
- Garantizar la protección de los datos personales
- Utilizar la interoperabilidad entre los sistemas de información públicos
- Optimizar la gestión de los recursos públicos
- Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación
- Promocionar el software libre o código abierto

³ Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP, 2020

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	TITULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			
		Versión No. 00			
		Fecha:	10	04	2019

- Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial
- Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales
- Diseñar e implementar los trámites nuevos en forma digital o electrónica
- Implementar la política de racionalización y automatización del 100% de los trámites
- Automatizar todos los trámites y procedimientos internos en cada entidad publica
- Propender por la participación ciudadana en línea y el gobierno abierto
- Implementar políticas de seguridad y confianza digital
- Propender por el uso de medios de pago electrónico
- Certificarse como servidor público digital
- Innovar todo el tiempo y adaptarse al cambio constante
- Incluir en los procesos de evaluación en el ingreso, de desarrollo y de capacitación pruebas asociadas con competencias digitales

9.4 Probidad y Ética de lo Público:

La idea de plantear como una prioridad temática de este Plan la integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público... Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público⁴ es importante formar hábitos en los servidores públicos, de manera tal que hagan propios estos comportamientos y todos aquellos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio⁵

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

⁴ Decreto 815 de 2018

⁵ Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP,2020

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES — La unión de nuestras Fuerzas —</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			
		Versión No. 00			
		Fecha:	10	04	2019

El programa de formación y capacitación para la vigencia 2020, 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 2020).

10.1 Componentes del Programa de Formación y Capacitación de la ALFM

10.1.1 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. Asimismo la Inducción en puesto de trabajo que recibe el Funcionario en el área en la cual desempeñará sus funciones, familiarizándose con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales.

10.1.2 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 para la presente vigencia se ejecutará en la Entidad de acuerdo a la normatividad vigente.

10.1.3 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 remitió al Director General y a la Comisión de Personal, los cuales fueron Nombrados mediante Resolución No. 847 de 06 de septiembre del 2018, con el objetivo de aprobar las temáticas a desarrollar con entidades externas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAES- vigencia 2020 para la Agencia Logística de las Fuerzas Militares.

PROCESO						
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO						
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			 <p>Ministerio de la Defensa</p>	
		Versión No. 00		Página 18 de 28		
		Fecha:	10	04		2019

En este orden de ideas, la Agencia Logística de las Fuerzas Militares, acogiéndose 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.

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

- Familiarización a los funcionarios con los fundamentos del PIC
- Identificación de situaciones problemáticas
- Consolidación de las necesidades de capacitación a nivel nacional
- Identificación de los Proyectos de Aprendizaje en equipo – PAES-2020
- Clasificación y priorización de las temáticas y PAES- 2020
- Programación del PIC.

10.1.3.1 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 de la siguiente manera:

2 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.

1094 funcionarios Provisionales y 14 de Comisión * Inducción y Reinducción * Entrenamiento en el puesto de trabajo. * Temas transversales de interés para el desempeño institucional

Personal por prestación de servicios *Temas transversales de interés para el desempeño institucional. (No tiene calidad de servidor público)

10.1.3.2 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

PROCESO				GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019			Código: GHT-PL-06		Página 19 de 28	
				Versión No. 00			
				Fecha:	10	04	2019

Siguiendo la metodología del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), se desarrolló una estrategia de identificación de necesidades de capacitación y a partir de proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) a nivel nacional.

Formato GTH-FO-79 FORMATO NECESIDADES DE APRENDIZAJE – CAPACITACION Y FORMACIÓN

		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Formato: GTH-FO-79		Versión No. 00 Página 19 de 28 Fecha: 20 / 04 / 2019		
TÍTULO		NECESIDADES DE CAPACITACION Y FORMACION						
FORMATO NECESIDADES DE APRENDIZAJE – CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN								
Nombre de la Oficina, Dirección o Regional				Fecha				
Nº	PROBLEMA DE APRENDIZAJE O NECESIDAD INSTITUCIONAL PRIORITARIA	PREGUNTA PROBLEMA	TEMÁTICA	PROCESO	OBJETIVO DE APRENDIZAJE	NOMBRE DEL PAE	PERFIL DE LOS PARTICIPANTES EN EL PAE	Nº DE PARTICIPANTES
DEPENDENCIAS INTERVINIENTES			NOMBRE DEL FACILITADOR DESIGNADO					

11. NECESIDADES REGIONALES

A continuación se describen la consolidación de las necesidades de cada área en las Regionales, las cuales fueron presentadas a la Secretaría General y posteriormente ajustadas para concluir las Temáticas que se reflejan en el **Anexo** del presente documento.

	TEMÁTICA	Tipo de Necesidad	
		Interno	Externo
REGIONAL AMAZONÍA	• Responsabilidades en la administración, custodia, manejo o uso de bienes o elementos de propiedad del estado	X	
	• Trabajo en Alturas		X
	• Inducción Y Reinducción a Servidores Públicos	X	
	• Inteligencia Emocional para el Liderazgo		X
	• Estructuración de estudios previos y análisis del sector.	X	
	• Actualización Tributaria		
	• Seguridad de la información	X	

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GHT-PL-06**

Versión No. **00**

Página
20 de 28

Fecha:

10

04

2019



REGIONAL ANTIOQUIA CHOCO	TEMÁTICA	Interno	Externo
	• Comunicación Asertiva		X
	• Trabajo seguro en alturas		X
	• Redacción y Ortografía		X
	• Coaching corporativo		X
	• Manejo de herramientas ofimáticas	X	
	• Ética y transparencia en la gestión pública	X	

REGIONAL CARIBE	TEMÁTICA	Interno	Externo
	• Gestión Logística		X
	• Actualización en Contratación Estatal		X
	• Control de Inventarios	X	
	• Seguridad Vial		X
	• Entrenamiento trabajo en alturas		X
	• Actualización en gestión pública	X	
	• Brigadas de Emergencia	X	
	• BPM Manipulación de Alimentos	X	
	• Gestión de presupuesto Entidades Públicas		X
	• Manejo de aplicativo SAP	X	
	• SST Autocuidados	X	
	• SECOP II	X	
	• Alta Gerencia		X

REGIONAL CENTRO	TEMÁTICA	Interno	Externo
	• Capacitación en SAP módulo de abastecimientos- módulo contable	X	
	• Iso 45001-2018 SGSST - Icontec 9001		X
	• Trabajo en equipo y clima organizacional	X	
	• Capacitación en normas sanitarias		X
	• Icontec Iso 14001		X
	• Programación neurolingüística		X
	• Curso Excel básico y avanzado	X	
	• Actualización reforma tributaria		X
	• Lectura rápida y comprensión		X
	• Estudios previos en análisis del mercado y del sector	X	
	• Estructurar el anexo financiero	X	
	• Clases de contratos, modalidades de selección, como se debe evaluar	X	
	• Inducción y reinducción en SST	X	
	• Manejo del estrés	X	
	• Ofimática	X	
	• Manipulación de alimentos		X
	• Cocina básica		X
	• Orden y limpieza		X
	• Brigada de emergencias,	X	
	• Manejo de montacargas		X
	• Trabajo en alturas		X



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GHT-PL-06**

Versión No. **00**

Página
21 de 28

Fecha:

10

04

2019



**REGIONAL
LLANOS
ORIENTALES**

TEMÁTICA	Interno	Externo
• Curso de Alturas reentrenamiento		X
• Brigadas de Emergencia	X	
• Manipulación de alimentos	X	
• Estructuración, evaluación y supervisión de procesos contractuales	X	
• Normatividad laboral - código sustantivo del trabajo		X
• Capacitación en SAP	X	
• Actualización tributaria		X
• Servicio al cliente		X
• Relaciones interpersonales - clima organizacional	X	
• Contratación estatal	X	

NORORIENTE

TEMÁTICA	Interno	Externo
• Marco Normativo de la Función Pública		X
• Aplicación de los requisitos para la estructuración financiera, estudios del mercado y del sector de la contratación Pública	X	
• Derecho Laboral aplicado a la función Pública		X
• Innovación y Formulación de Proyectos		X
• Excel Avanzado		X
• SAP Logístico y Financiero	X	
• Normas Archivísticas de la Administración Pública.		X
• Administración del Tiempo		X
• Competencias Blandas	X	
• Servicio al cliente		X
• Reentrenamiento Trabajo seguro en alturas		X
• Coordinador de Trabajo seguro en alturas		X
• Plan Estratégico de Seguridad vial		X
• Producción Industrial de Pan y Repostería		X
• Manejo de Residuos y Gestión Ambiental		X

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GHT-PL-06**

Versión No. **00**

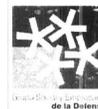
Página
22 de 28

Fecha:

10

04

2019



REGIONAL

NORTE

TEMÁTICA	Interno	Externo
Planeación para necesidades presupuestales de las vigencias	X	
Reforma tributaria Financiera (Deducciones por contribuciones y retenciones de impuestos aplicables a los contratistas)		X
SAP Financiero		X
Función pública	X	
Riesgos en la contratación y Procesos sancionatorios por incumplimiento de los contratistas (debidos procesos)	X	
SECOPII	X	
Reentrenamiento Trabajo seguro en alturas		X
Brigadas de Emergencia y Seguridad vial		X
Liquidación Nomina	X	
Excel Básico y Avanzado	X	
SAP Logístico	X	
Actualización de BPM, BPA e Higiene y manipulación de Alimentos	X	
Supervisión de Contratos	X	
Servicio al Cliente		X
Elementos Archivísticos		X

REGIONAL

PACÍFICO

TEMÁTICA	Interno	Externo
• Transporte marítimo y gestión portuaria		X
• Planificación, gestión y control de inventarios		X
• Control de las existencias del almacén	X	
• Puntos clave en la homologación y evaluación de proveedores		X
• Puntos clave en la gestión de compras		X
• Retroalimentación módulo logístico ERP- SAP	X	
• Retroalimentación buenas practicas de almacenamiento	X	
• Retroalimentación manipulación de alimentos	X	
• Redacción y Ortografía		X

REGIONAL

SUR

TEMÁTICA	Interno	Externo
• Curso de Ortografía y Prácticas de Redacción		X
• Curso Excel Básico y Avanzado		X
• Derechos y Obligaciones del Empleador y Empleado		X
• Aplicaciones archivísticas		X
• Curso Trabajo Seguro en Alturas		X
• Buenas prácticas de almacenamiento	X	



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GHT-PL-06**

Versión No. **00**

Página
23 de 28

Fecha:

10

04

2019



REGIONAL SUROCCIDENTE	TEMÁTICA	Interno	Externo
	• Sistemas de Gestión de la Calidad Iso 9000-2015	X	
• BPM	X		
• Estatuto Anticorrupción y Anti trámites	X		
• Planificación de las Compras			X
• Administración de Almacenes	X		
• Capacitación en Gastronomía			X
• Cuidado de la Salud e Higiene Postural	X		
• Prevención de Riesgo Psicosocial	X		
• Prevención de Caídas a Nivel	X		
• Uso de Montacargas			X
• Inducción Y Reinducción En SST	X		
• Promoción De Hábitos Saludables	X		
• SIIF - SAP	X		
• Proceso Sancionatorio administrativo, debido proceso.			X

REGIONAL TOLIMA GRANDE	TEMÁTICA	Interno	Externo
	• Actualización de BPM, BPA e Higiene y manipulación de Alimentos	X	
• Prevención de accidentes de trabajo enfermedades laborales	X		
• Manipulación de cargas, riesgos locativos; orden y aseo			X
• Brigadas de Emergencia y Seguridad vial			X
• Reentrenamiento en Trabajo seguro en alturas			X
• SECOP II	X		
• Programación Neurolingüística			X
• Personal calificado en Logística			X
• Planeación para necesidades presupuestales de las vigencias	X		
• Procesos sancionatorios por incumplimiento de los contratistas (debidos procesos)	X		
• Supervisión de Contratos	X		
• Personal calificado en Modelo Estándar de Control Interno	X		

PROCESO			
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
	TITULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06	
		Versión No. 00	Página 24 de 28
		Fecha: 10	04
			

12. NECESIDADES OFICINA PRINCIPAL

A continuación se muestran las necesidades consolidadas de cada Dependencia en la Oficina Principal, las cuales fueron presentadas al Secretario General, posteriormente ajustadas para determinar las temáticas a desarrollar en el PIC 2020, las cuales se plasman en el **Anexo** del presente Plan:

	TEMÁTICA	Interno	Externo
SECRETARÍA GENERAL	• Marketing digital y en redes sociales		X
	• Comunicación clara, útil y sencilla		X
OFICINA CONTROL INTERNO	• Manejo de herramientas informáticas- ERP-SAP- HCM	X	
	• Identificación, tratamiento y redacción de riesgos	X	
	• Actualización en el Manual de auditores		X
	• Manejo de inventarios	X	
	• Análisis de indicadores financieros		X
	• Auditoria Forense		X
	• Manejo de lenguaje corporal		X
	• Actualización en ITA-IGA-MIPG-FURAG	X	
OFICINA CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	• Implementación sistema oral- Ley 1952 de 2019.		X
OFICINA TIC'S	• Certificación en Iso 27001:2013 modelo de seguridad y privacidad de la información (MSPI)		X
	• Información tributaria en Medios Electrónicos para la DIAN año gravable 2019		X
OFICINA JURÍDICA	• Oralidad en el proceso		X
	• Redacción de textos jurídicos		X
	• Derecho inmobiliario		X
	• Actualización Ley 80	X	



TÍTULO

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019

Código: **GHT-PL-06**

Versión No. **00**

Página
25 de 28

Fecha:

10

04

2019



	TEMÁTICA	Interno	Externo
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE CONTRATACIÓN	• La Contratación Estatal -Modalidades		X
	• Pliegos tipo para obra CCE		X
	• Actualización garantías contractuales		X
	• Actualización CEPACA Ley 1437 de 2015 aplicado a contractual		X
	• Capacitación en Ley 594 de 2000		X
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ABASTECIMIENTOS	TEMÁTICA	Interno	Externo
	• Capacitación en la elaboración de matrices de scoring.		X
	• Mecanismos tiempos y requerimientos en proceso de cobro de cartera		X
	• Procedimientos y mecanismos para identificar un documento adulterado.		X
	• Atención al cliente		X
	• Actualización en contratación estatal		X
	• Logística y distribución		X
	• Normatividad y manipulación de combustibles		X
	• Logística Integral		X
	• Ingles		X
	• Excel básico- Excel avanzado	X	
	• Compras estratégicas		X
	• Contratación Pública de alimentos		X
	• Control de Plagas		X
	• Conservación y almacenamiento de alimentos- Inocuidad		X
• SAP	X		
SUBDIRECCIÓN GENERAL DE OPERACIÓN LOGÍSTICA	TEMÁTICA	Interno	Externo
	• Planeación y manejo de Inventarios		X
	• Manejo de Manufacturas		X
	• Logística en Almacenamiento		X
	• Herramienta ERP-SAP		X

PROCESO					
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					
	TITULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			
		Versión No. 00	Página 26 de 28		
		Fecha:	10	04	

	TEMÁTICA	Interno	Externo
DIRECCIÓN PRODUCCIÓN	• Capacitación certificada en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), según Decreto 1072 de 2015 (mínimo 50 hrs)		X
	• Capacitación certificada en Buenas Prácticas de Manufactura y manipulación de alimentos.		X
	• Capacitación certificada en Buenas Prácticas de almacenamiento.		X
	• Capacitación certificada en trabajo seguro en alturas y operación en montacargas		X
	• Normas técnicas para café y torrefacción del café		X
	• Normas técnicas para panadería		X
	• Capacitación certificada en Sistema de Gestión de Inocuidad de Alimentos y auditoría ISO 22000 y HACCP.		X
	• Capacitación sobre procesos contractuales	X	
	• Capacitación en Manejo y control de inventarios	X	
DIRECCIÓN FINANCIERA	TEMÁTICA	Interno	Externo
	• Actualización tributaria y fiscal		X
	• Actualización de normas internacionales		X
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA	TEMÁTICA	Interno	Externo
	• Procedimiento para el diligenciamiento e interpretación de los reportes de SIIF, Secop, SAP, etc.	X	
	• Planeación, planificación, distribución del presupuesto y ejecución presupuestal		X

13. TEMÁTICAS Y PROYECTOS DE APRENDIZAJE TRANSVERSALES QUE CONFORMAN EL PIC 2020

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 Equipos Formulados, se priorizan los PAES los cuales son incorporados en el PIC teniendo prelación aquellos que

PROCESO		GESTIÓN DE TALENTO HUMANO			
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06			
		Versión No. 00			
		Fecha:	10	04	2019

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

PAES TRANSVERSALES			
No.	TEMÁTICA	MODALIDAD	ENTIDAD
1	Seguridad Vial	EXTERNO	POLICÍA
2	Brigadas de emergencia	EXTERNO	ARL
3	SAP Financiero y Contable, Comedores de Tropa, Almacén	INTERNO	PAES ALFM
4	Manipulación de alimentos	INTERNO	PAES ALFM
5	Control de Plagas	EXTERNO	ARL
6	Inducción y Reinducción a funcionarios públicos de la Entidad	INTERNO	ALFM
7	Metodología para la Elaboración de Inventarios y Transferencias	EXTERNO	AGN
8	Manejo en SECOP II	INTERNO	PAES ALFM
9	Higiene postural en el medio laboral	EXTERNO	ARL

Teniendo en cuentas las políticas de los últimos años establecidas por el Director General de la ALFM el Señor Coronel (RA) Oscar Alberto Jaramillo Carrillo, se ha determinado que los planes de Formación y capacitación de las Regionales sean un proceso autónomo puesto que cada Regional es un una necesidad diferente, por lo anterior deberán establecer el plan de capacitación vigencia 2020, acorde con el presupuesto, asignado de forma equivalente para todas, según el número de funcionarios que lo conforman.

Aquellas capacitaciones que no se encuentren contempladas dentro del Plan Institucional de Capacitación PIC 2020, 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.

Las modificaciones y ajustes que requieran realizar las Regionales, al Plan de Formación y Capacitación aprobado, deberán quedar debidamente sustentadas en el respectivo expediente del Plan e informadas a la Oficina Principal para su seguimiento y control, siempre que se ajusten a la normatividad y políticas vigentes.

14. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Por Intermedio de herramienta Suite Visión - Planes – Plan – Plan Institucional de Capacitación 2020

INDICADOR	PROPÓSITO	TIPO DE INDICADOR	FORMULA O METODOLOGÍA 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

PROCESO					
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					
 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestras Fuerzas</p>	TÍTULO PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2019	Código: GHT-PL-06		 <p>Ministerio de la Defensa</p>	
		Versión No. 00	Página 28 de 28		
		Fecha:	10		04

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:

IMPACTO

Una vez el participante termine el proceso del desarrollo de capacitación deberá diligenciar el formato que 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:

<p style="text-align: center;">GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p>Dependencia o Regional _____ Proceso _____</p> <p>Nombre y Apellidos _____</p> <p>Nivel jerárquico: Auxiliar _____ Técnico _____ Profesional _____ Asesor _____ Directivo _____</p> <p>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.</p> <p>Nombre de la Capacitación recibida _____</p> <p>1. ¿Que temáticas ha recibido usted, en desarrollo del Plan de Formación y Capacitación de la presente vigencia?</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>2. ¿La capacitación recibida aplica en su puesto de trabajo?</p> <p><input type="radio"/> Sí _____</p> <p><input type="radio"/> No _____</p> <p>3. ¿Qué capacitación le gustaría que se realizara para mejorar el área de trabajo donde usted se desempeña?</p> <p>_____</p> <p>4. ¿En que porcentaje se aplican los nuevos conocimientos en el desarrollo de las actividades del Proceso?</p> <p>a. Menos del 40% _____ Por qué? _____</p>	<p style="text-align: center;">GESTIÓN DE TALENTO HUMANO</p> <p style="text-align: center;">EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN</p> <p>1. ¿Usted ha replicado o transmitido sus conocimientos a otros compañeros de área o subproceso?</p> <p><input type="radio"/> Sí _____</p> <p><input type="radio"/> No _____</p> <p>2. ¿Usted considera que la capacitación recibida ha mejorado sus competencias en el puesto de trabajo y en el desarrollo del subproceso?</p> <p><input type="radio"/> Sí _____</p> <p><input type="radio"/> No _____</p> <p>3. De las siguientes opciones, por favor escoga cual ha sido el beneficio de las capacitaciones y formación recibidas</p> <p>a. _____ Agilidad en el Proceso</p> <p>b. _____ Disminución de errores, peticiones, quejas o reclamos</p> <p>c. _____ Atención de forma más ágil y rápida al cliente (interno y/o externo)</p> <p>d. _____ Facilidad en la solución de problemas inherentes al proceso</p> <p>e. _____ Otros? Indique _____</p> <p style="font-size: small; text-align: center;">Este formato permite conocer el impacto en la capacitación recibida durante la presente vigencia. Recuérdese su honestidad nos permite mejorar.</p>
---	---

15. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS
00	De acuerdo a la necesidad de la ALFM.
01	Se ajusta de acuerdo a las necesidades recopiladas en la vigencia 2020 solicitadas por las Dependencias y Regionales y al PNFC-DAFP 2020.

PROCESO		GESTIÓN ADMINISTRATIVA			
	TÍTULO			Código: GTH-FO-34	
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO PAES OFICINA PRINCIPAL			Versión No. 00	Página 1 de 1
				Fecha:	20

OFICINA PRINCIPAL	N° DE PROYECTOS A DESARROLLAR	No DE PROYECTOS A DESARROLLAR FACILITADOR EXTERNO	No DE PROYECTOS A DESARROLLAR FACILITADOR INTERNO	No. DE PROYECTOS EXTERNOS APROBADOS CON PRESUPUESTO	TEMATICA DE PROYECTOS A DESARROLLAR FACILITADOR EXTERNO
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN	1	1		0	TALENTO INNOVADOR
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN OFICINA DE LAS TICS	1	1		0	DESING THINKING COMO HERRAMIENTA DE INNOVACIÓN
SECRETARÍA GENERAL OFICINA DE LAS TICS	1	1		0	MARKETING DIGITAL Y NUEVAS TENDENCIAS
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y TALENTO HUMANO	1	1		0	SEGURIDAD VIAL
TODOS LOS PROCESOS	1	1		0	BRIGADAS DE EMERGENCIA
TODOS LOS PROCESOS	1		1	0	SAP FINANCIERO Y CONTABLE. COMEDORES DE TROPA. ALMACÉN GENERAL. CADS
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	1		1	0	MANIPULACIÓN DE ALIMENTOS
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN	1	1		0	CONTROL DE PLAGAS
TODOS LOS PROCESOS	1	1	1	0	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN
TODOS LOS PROCESOS	1	1		0	METODOLOGÍA PARA LA ELABORACIÓN DE INVENTARIOS Y TRANSFERENCIAS DOCUMENTALES
TODOS LOS PROCESOS	1		1	0	MANEJO EN SECOP II
TODOS LOS PROCESOS	1	1		0	HIGIENE POSTURAL EN EL MEDIO LABORAL
TODOS LOS PROCESOS	1	1	1	0	AXIOLOGÍA
TOTAL PROYECTOS OFICINA PRINCIPAL	13	10	5	0	13

QUE GENERAN PARTICIPACION A SEMINARIOS, ENCUENTROS, FOROS, ENTRE OTROS					
VALOR REGIONALES					0
VALOR OFICINA PRINCIPAL					0
TOTAL					0
TOTAL PROYECTOS FORMULADOS	13				13
TOTAL PROYECTOS TRANSVERSALES		10			10

Coronel (RA) Oscar Alberto Jaramillo Carrillo
 Director General Agencia Logística de las Fuerzas Militares

Revisó: Adm. Emp. Yenny Johana Daza Rojas
 Cargo: Coordinadora Administración y Desarrollo de Talento Humano

Aprobó: Adm. Emp. Sandra Liliana Vargas Arias
 Cargo: Directora Administrativa y Talento Humano

Aprobó: Coronel Carlos Riveros Pineda
 Cargo: Secretario General ALFM

Elaboró: Adm. Emp. Andrea Acero Rojas
 Cargo: Profesional de Defensa