

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION

2023

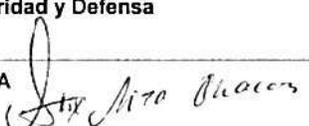
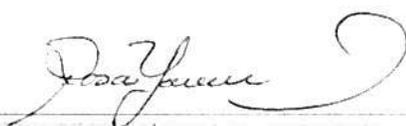
28	FECHA			REVISÓ	FECHA			REVISÓ	FECHA		
	24	01	2023		24	01	2023		24	01	2023
NOMBRE: Alix Ariza Chacón				NOMBRE: Rosa Yamile Santamaria Puerto				NOMBRE: Sandra Liliana Vargas Arias			
CARGO : Técnico para Apoyo Seguridad y Defensa				CARGO: Coordinadora Grupo Administración y Desarrollo de Talento Humano				CARGO: Directora Administrativa y Talento Humano			
FIRMA 				FIRMA 				FIRMA 			
REVISO	FECHA			REVISÓ	FECHA			APROBÓ	FECHA		
	24	01	2023		24	01	2023		24	01	2023
NOMBRE				NOMBRE : Coronel (RA) Ricardo Augusto Salcedo Rozo				NOMBRE: Coronel Carlos Augusto Morales Hernandez			
CARGO				CARGO: Encargado de las funciones de la Secretaría General				CARGO: Director General Agencia Logística de las Fuerzas Militares			
FIRMA				FIRMA 				FIRMA 			
PROCESO y/o DEPENDENCIA:				Dirección Administrativa y Talento Humano							



TABLA DE CONTENIDO

1. GENERALIDADES	3
2. REFERENCIA NORMATIVA	3
3. OBJETIVO DEL PLAN	5
3.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	5
4. ALCANCE	6
5. MATRIZ DE ACTIVIDADES	6
5.1 BENEFICIARIOS	6
5.2. DEFINICIONES	6
5.3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	8
5.4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS	9
5.5. EJES TEMÁTICOS	10
5.6. ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2022	13
5.7. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN PARA LA PROFESIONALIZACIÓN Y DESARROLLO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA ALFM	14
5.8. COMPONENTE DE CAPACITACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	14
5.9. COMPONENTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ALFM	14
5.10. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC	15
5.9.1. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	16
5.9.2. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)	17
5.9.3 CONSOLIDACIÓN DE TEMÁTICAS Y PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL A NIVEL NACIONAL QUE CONFORMAN EL PIC 2023	17
5.9.4. TEMÁTICAS TRANSVERSALES	20
6. SEGUIMIENTO	20
7. ANALISIS Y MEDICIÓN	21

PROCESO				
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL				
	TITULO	Código: GI-FO-24		
		Versión: No. 00		Página 3 de 24
		Fecha:	01	12
FORMATO DE PLANES				

1. GENERALIDADES

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 emitido por el DAFP, se emiten lineamientos orientadas sobre la implementación de Temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales y mejora en la gestión Pública.

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, tengan el derecho de recibir la capacitación según la oferta institucional que se genere, siempre y cuando se alinee a las necesidades detectadas. 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 los temas, se busca la eficiencia el fortalecimiento y la innovación en la gestión pública por medio de los nuevos y avanzados sistemas, en mejoras que se logre encadenadamente conseguir los logros y objetivos que están plasmados en el plan de capacitación

Con el propósito de agilizar las mejoras de los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona de tal forma que se puedan medir con indicadores datos concretos frente a las necesidades de capacitación y medir a quienes fueron capacitados.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG busca que una vez definidas como priorizados los ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo, socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.

2. REFERENCIA NORMATIVA

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.

- ✓ Constitución Política de Colombia en su artículo 54 establece que: "Es obligación del Estado y los empleadores ofrecer formación y capacitación profesional y técnica a quienes lo requieren".

 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES La unión de nuestros Fuercos</p>	<p>TITULO</p> <p>FORMATO DE PLANES</p>	Código: GI-FO-24			 <p>Plan Nacional de Administración de la Función Pública</p>
		Versión: No. 00		Página 4 de 24	
		Fecha:	01	12	

- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados Públicos.
- ✓ Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- ✓ Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- ✓ Ley 909 de 2004, por medio de la cual se expiden normas que regulan el empleo público, carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Resolución No. 1519 de 2020 expedida por el Ministerio de tecnologías de la información y las comunicaciones – MinTIC (Estándares y directrices para publicar la información señalada en la Ley 1712 del 2014 y definición de los requisitos de acceso a la información pública, accesibilidad web, seguridad digital, y datos abiertos).
- ✓ 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 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión, establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 del 2015, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- ✓ Ley 1952 de 2019 (Código General Disciplinario), artículo 37 numeral 3, el cual establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”
- ✓ Ley 1960 del 2019, por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

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.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 (DAFP), presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.

PROCESO					
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL					
 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES <small>LA UNIÓN DE NUESTROS FUERZOS</small>	TÍTULO FORMATO DE PLANES	Código: GI-FO-24			
		Versión: No. 00		Página 5 de 24	
		Fecha:	01	12	2021
				 <small>UNIVERSIDAD DE LA DEFENSA</small>	

3. OBJETIVO DEL PLAN

Dar cumplimiento a la normativa a través de los Proyectos de aprendizaje en equipo - PAE mejorando las competencias y reconociendo las temáticas de capacitación de acuerdo a lo establecido, reafirmando a la vez conductas éticas que nos permitan generar la cultura del servicio y la confianza de los funcionarios para el desarrollo de las funciones, los cuales están directamente relacionados con las competencias el fin de alcanzar los objetivos y metas propuestas dentro del plan, deben satisfacer las necesidades de aprendizaje diagnosticadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva, mediante el siguiente esquema en la Agencia Logística de las Fuerzas Militares.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales desde los diferentes equipos de la ALFM.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad
- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas y de los procesos de la ALFM, con el fin de que como organismo, pueda satisfacer las necesidades de sus clientes internos y externos a través de sus servidores.
- 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 2023 y a las que se lleguen a requerir
- 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.
- Desarrollar habilidades y herramientas de comunicación asertiva a los empleados

PROCESO		DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL				
 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES <small>La Unidad de nuestros Fuertes</small>	TÍTULO	Código: GI-FO-24				
		FORMATO DE PLANES		Versión: No. 00	Página 6 de 24	
		Fecha:	01	12	2021	
		 <small>Instituto Nacional de Desarrollo del Estado</small>				

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 que contenga Visión a largo plazo 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). Esta información es de acuerdo a las necesidades de cada área, para mejorar cualitativamente la gestión de la capacitación; así lograr mejorar las debilidades de la gestión de la capacitación en la cual se pretende el mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual cumpliendo con los objetivos del Estado, a través de programas de aprendizaje mediante la capacitación, la inducción y el entrenamiento.

5. MATRIZ DE ACTIVIDADES

5.1 BENEFICIARIOS

De acuerdo a la Circular 100-010 de 2014 de Función Pública El Plan Institucional de Capacitación de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares Teniendo en cuenta el desarrollo de la Convocatoria 624 de 2018 "Por el cual se establecen las reglas del primer concurso abierto de méritos para proveer de manera definitiva los empleos vacantes de la planta de personal perteneciente al Sistema Especial de Carrera Administrativa, 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.

Circular 100-10 de 2014: "Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional"

5.2 DEFINICIONES

Plan Institucional de Capacitación PIC pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, durante un periodo y tiempo a partir de unos objetivos específicos, facilitando el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento laboral de los empleos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la entidad. (Plan Nacional de Formación y capacitación de empleos públicos, DAFP- ESAP 2020.

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. Los servidores públicos deben poseer unas capacidades básicas que puedan aplicar en sus contextos organizacionales el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes.

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, comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

Formación

La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos 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).

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).

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).

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).

Dimensión Hacer

 <p>AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES LA UNIÓN DE NUESTRAS FUERZAS</p>	<p>TÍTULO</p> <p>FORMATO DE PLANES</p>	Código: GI-FO-24			 <p>Universidad del Pacífico</p>
		Versión: No. 00		Página 8 de 24	
		Fecha:	01	12	

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.

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.

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.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo

PAE inicia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación y termina con el informe final de seguimiento, incluido en el componente de capacitación. Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una Organización, contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

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.

Profesionalización

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)

5.3 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
- **PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN.** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización
- **INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO.** Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
- **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.

5.4 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

De acuerdo con 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

PROCESO		DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL			
	TITULO	Código: GI-FO-24			
		Versión: No. 00		Página 10 de 24	
		Fecha:	01	12	2021
					

establecido por la Ley General de Educación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

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.

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.

Generalmente, plantea problemas que no tienen una única solución, por lo que favorece la comprensión de los problemas divergentes y la adopción de diferentes soluciones, mediante la reflexión y el consenso.

Otros métodos sugeridos

- ✓ Las simulaciones dramatizadas o través de las tecnologías
- ✓ Las dinámicas de grupo
- ✓ El aprendizaje colaborativo en el área.

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

1. **Saber**
2. **hacer**
3. **Ser**

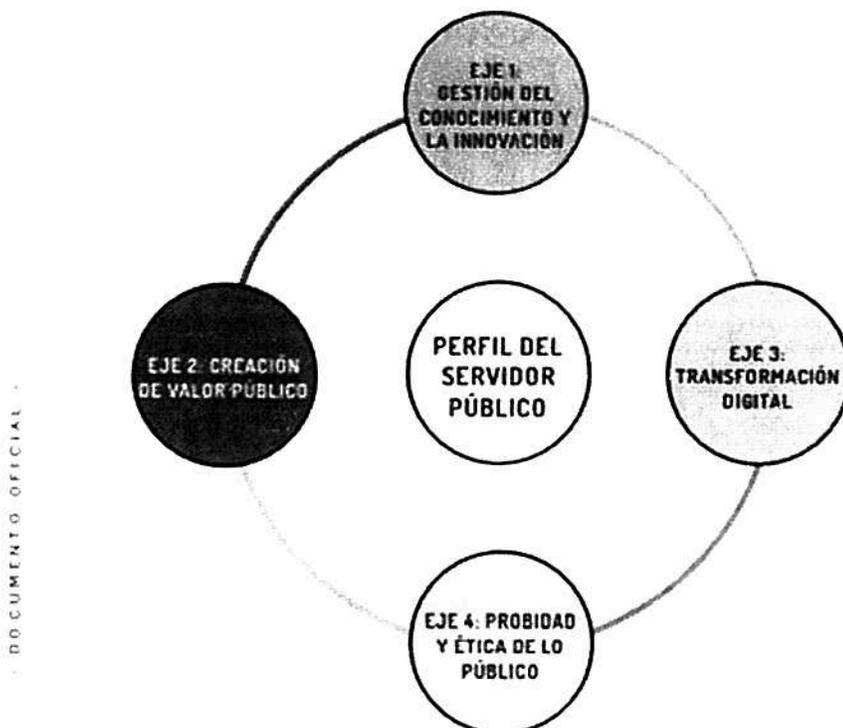
5.5 EJES TEMÁTICOS

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).

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.

PROCESO		DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL			
 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS ARMADAS <small>LA UNIÓN DE NUESTROS FUERZOS</small>	TÍTULO	Código: GI-FO-24		 <small>MINISTERIO DE DEFENSA</small>	
	FORMATO DE PLANES	Versión: No. 00	Página 11 de 24		
		Fecha:	01	12	2021

Figura 15. Ejes temáticos priorizados



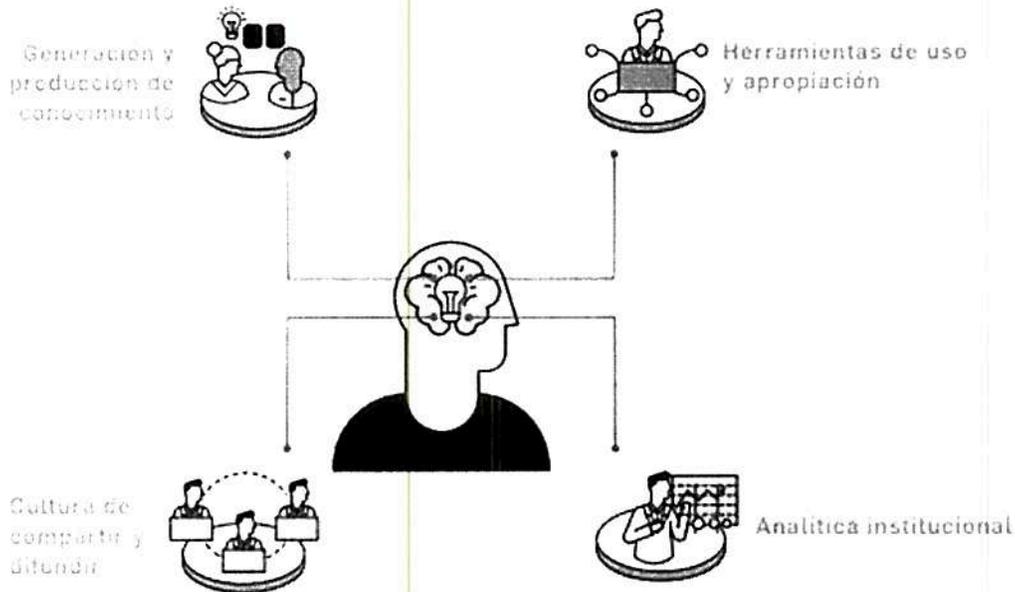
Fuente: Dirección de Empleo Público - FUPP, M.D., 2014 y 2017

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 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)”.¹

¹ Plan Nacional de Formación y Capacitación- DAFP



DOCUMENTO OFICIAL



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

- **Generación y Producción de conocimientos:** 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).
- Análítica institucional:** El propósito de este componente es que las entidad pueda tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos 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 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, 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)

PROCESO			
DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL			
 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES <small>LA UNIDAD DE NUESTROS FUERZOS</small>	TÍTULO FORMATO DE PLANES	Código: GI-FO-24	
		Versión: No. 00	Página 13 de 24
		Fecha:	01 12 2021
		 <small>Ministerio de Defensa</small>	

Creación de valor público: El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad. El concepto de creación de valor en el modelo que se analiza conduce al fin último de la gestión pública: producción de resultados que impacten de manera positiva a las personas y a la sociedad.

Transformación digital: De acuerdo a los lineamientos por el DAFP el tercer eje, define la transformación digital como "El proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano".

El DAFP sugiere que la capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. Aprovechar la infraestructura de datos públicos

- ❖ Garantizar la protección de los datos personales
- ❖ Fortalecer las competencias del capital humano para los retos de la Cuarta Revolución Industrial.
- ❖ Crear condiciones que estimulen la innovación digital en los sectores público y privado.
- ❖ Optimizar la gestión de los recursos públicos
- ❖ Formarse y certificar sus competencias digitales y de innovación
- ❖ Promocionar el software libre o código abierto
- ❖ Priorizar las tecnologías emergentes de la Cuarta Revolución Industrial
- ❖ Dominar las tecnologías los sistemas de información y las redes sociales
- ❖ Certificarse como servidor público digital

Probidad y Ética de lo Público: La idea de plantear como una prioridad temática del Plan de integridad y ética de lo público es el reconocimiento en la ética de lo público es el reconocimiento 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 conductas y hacer de estas un hábito en el ejercicio de sus funciones como servidor público, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del DAFP – ESAP

5.6 ARTICULACIÓN CON EL PLAN DE ACCIÓN INSTITUCIONAL 2023

En atención al Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado", en su ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Para la evaluación general del PIC, se establece las acciones de formación proyectadas, sobre las ejecutadas, esto junto a los análisis de los procesos de formación ejecutadas, relacionado en el informe de Gestión de Proceso en el que se documentará el resultado obtenido del Plan Institucional de Capacitación.



Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos...”. De acuerdo a mesas de trabajo adelantadas se realizará la articulación del: Plan Institucional de Capacitación al Plan de acción de la vigencia 2023; mediante las siguientes actividades:

- ✓ Informe de evaluaciones presentadas al finalizar cada una de las capacitaciones (impacto). I Semestre
- ✓ Informe de evaluaciones presentadas al finalizar cada una de las capacitaciones (impacto). II Semestre
- ✓ Informe de seguimiento de la ejecución del plan de capacitación por cada una de las regionales y Oficinal Principal. I Semestre
- ✓ Informe de seguimiento de la ejecución del plan de capacitación por cada una de las regionales y Oficinal Principal. II Semestre

A nivel regional se realizarán las siguientes actividades articuladas al Plan de Acción Institucional así:

- ✓ Informe de seguimiento de la ejecución del plan de capacitación por cada regional incluyendo el análisis de las evaluaciones sobre las capacitaciones dadas (impacto) I semestre.
- ✓ Informe de seguimiento de la ejecución del plan de capacitación por cada regional incluyendo el análisis de las evaluaciones sobre las capacitaciones dadas (impacto) II semestre.

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

El programa de formación y capacitación para la vigencia 2023, 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).

5.8 COMPONENTE DE CAPACITACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra articulado con las 7 dimensiones de MIPG, incluido el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad para la vigencia 2023, enfocado en fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los funcionarios.

Se deben identificar las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

5.9 COMPONENTES DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LA ALFM



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 formando al personal con la cultura y modelo de gestión; familiarizándolo al cargo mediante la información relacionada con Misión, Visión, estructura y demás características y dimensiones de la Agencia Logística de las Fuerzas Militares,

La inducción se realiza a través de la Intranet, por el módulo Cursos y posteriormente se diligencia formato Código: GTH-FO-113 encuesta Inducción publicado en la herramienta Suite visión, una vez diligenciado el formato y resuelta las inquietudes al nuevo servidor público se archiva en la Historia Laboral, Para los Directivos se realiza memorando con cronograma por dependencias. Así mismo, 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. Esta inducción en puesto de trabajo está a cargo del Jefe Inmediato del nuevo servidor, al finalizar se expide certificación además de la evaluación que se realiza máximo un mes después.

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 reinducción 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 y a través de la Intranet, por el módulo cursos cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. (Ley 1567 de 1998. CAP II). Ofreciendo a los colaboradores programas de aprendizaje organizacional a los que se pueden vincular desde diversos roles: gestores, expertos, facilitadores, tutores o participantes.

5.10 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 presentó ante la Dirección General y la Comisión de personal, con el objetivo de aprobar las temáticas a desarrollar con entidades externas y los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAES- vigencia 2023 para la Agencia Logística de las Fuerzas Militares.

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.

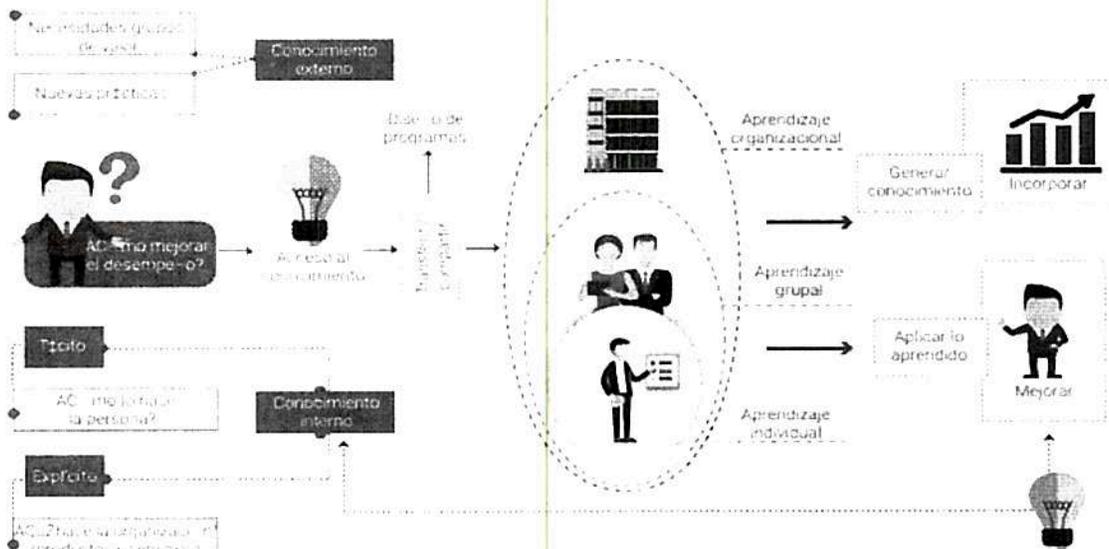
Con el fin de formular de manera coherente y efectiva el Plan Institucional de Capacitación se llevaron a cabo las siguientes fases:

- Identificación de situaciones problemáticas
- Consolidación de las necesidades de capacitación a nivel nacional
- Identificación de los Proyectos de Aprendizaje en equipo – PAES-2023
- Clasificación y priorización de las temáticas y PAES- 2023
- Programación del PIC.

5.9.1 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:

- ❖ 1 funcionario 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.
- ❖ 1075 funcionarios* 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).



Fuente: Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos – Función Pública - 2017

PROCESO		DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL			
	TÍTULO	Código: GI-FO-24			
		Versión: No. 00		Página 17 de 24	
		Fecha:	01	12	2021
FORMATO DE PLANES					

5.9.2 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 y a partir de proyectos de aprendizaje en equipo (PAE) a nivel nacional.

El formato de NECESIDADES DE APRENDIZAJE – CAPACITACION Y FORMACIÓN, fue diligenciado por todas las áreas de la Oficina Principal y Regionales, a quienes se solicitó a través de memorando No. 2022110110241393 del 23/11/2022.

<i>EJE GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN</i>	Gestion del conocimiento - innovacion
	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
	Plan estrategico de seguridad Vial
	SECOPII (Gestión de Procesos Contractuales – Supervisión de Contratos)
	ORFEO – TRD
	Contabilidad y Finanzas
CREACION DEL VALOR PUBLICO	Norma ISO 9001-2015
	BPM
	Servicio al Ciudadano - Lenguaje Claro
	Comunicación y trabajo en equipo- Competencias de gerente Publico
	Inducción y Reinducción
TRANSFORMACION DIGITAL	MIPG
	Teletrabajo
	ERP - SAP
	Condiciones y el medio ambiente de un lugar de trabajo
PROBABILIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	Axiología – Código Integridad – Conflicto de Intereses
	Derechos Humanos – Ética en los Personal y Laboral
	Atención enfoque étnico diferencial.
	Sistema de Gestion Ambiental
	Inglés programa de bilinguismo
Desvinculación asistida	

5.9.3 CONSOLIDACIÓN DE TEMÁTICAS Y PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL A NIVEL NACIONAL QUE CONFORMAN EL PIC 2022

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 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.

PROCESO DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL					
 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES <small>La unidad de nosotros y de ustedes</small>	TÍTULO FORMATO DE PLANES	Código: GI-FO-24			 <small>Oficina de Planeación y Evaluación de la Defensa</small>
		Versión: No. 00		Página 18 de 24	
		Fecha:	01	12	

Teniendo en cuenta que para la vigencia 2022 no fue asignado presupuesto para el rubro de Capacitación, toda vez que la Entidad se encuentra en desarrollo del concurso de méritos Convocatoria 624 de 2018, se hizo necesario revisar las temáticas arrojadas por el estudio de necesidades de acuerdo a lo ofertado por las diferentes entidades aliadas en cuanto a cursos, talleres y charlas sin costo, estableciendo el PIC como se describe a continuación.

✓ **EJE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN**

TEMÁTICA	PROCESO	DIMENSIÓN	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	EJE CLIMA ORGANIZACIONAL	ARTICULACIÓN
GESTIÓN DE CONOCIMIENTO – INNOVACIÓN (CCB)	GESTION DE INNOVACION Y REDES DE VALOR	SABER	RUTA DEL CRECIMIENTO	EJE ESTRATÉGICO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (PAES)	GESTION ADMINISTRATIVA	HACER	RUTA DE LA CALIDAD	EJE PROCESOS	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL RESOLUCION 1565 DE 2014	GESTION ADMINISTRATIVA	HACER	RUTA DE LA CALIDAD	EJE PROCESOS	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
SECOPII (Gestión de procesos contractuales-Supervisión de Contratos) (PAES)	GESTION DE LA CONTRATACION	HACER	RUTA DE LA CALIDAD	EJE ESTRATÉGICO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
ORFEO- TRD (PAES)	GESTION ADMINISTRATIVA	HACER	RUTA DE LA CALIDAD	EJE PROCESOS	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
ENTIENDE LOS FUNDAMENTOS DE LA CONTABILIDAD Y FINANZAS (CCB)	GESTIÓN FINANCIERA	SABER	RUTA DEL CRECIMIENTO	EJE PROCESOS	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
NORMA ISO 9001-2015 (SENA)	GESTION DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	SABER	RUTA DE LA CALIDAD	EJE ESTRATÉGICO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

✓ **EJE CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO**

TEMÁTICA	PROCESO	DIMENSIÓN	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	EJE CLIMA ORGANIZACIONAL	ARTICULACIÓN
BPM (PAES- CCB)	OPERACIÓN LOGISTICA	SABER	RUTA DE LA CALIDAD	EJE PROCESOS	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
SERVICIO AL CIUDADANO – LENGUAJE CLARO (PAES- DNP)	GESTION DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO	SER	RUTA DE LA CALIDAD	EJE CAPITAL HUMANO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

PROCESO

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL



TÍTULO

FORMATO DE PLANES

Código: GI-FO-24

Versión: No. 00

Página 19 de 24

Fecha:

01

12

2021



COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO- COMPETENCIAS DEL GERENTE PUBLICO (CCF)	GESTIÓN DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	HACER	RUTA DE LA CALIDAD	EJE ESTRATÉGICO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	GESTION DIRECCIONAMIE NTO ESTRATEGICO	SER	RUTA DE LA CALIDAD	EJE CAPITAL HUMANO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
MIPG (DAFP)	GESTION DIRECCIONAMIE NTO ESTRATEGICO	SER	RUTA DE LA CALIDAD	EJE CAPITAL HUMANO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

✓ **EJE TRANSFORMACIÓN DIGITAL**

TEMÁTICA	PROCESO	DIMENSIÓN	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	EJE CLIMA ORGANIZACIONAL	ARTICULACIÓN
TELETRABAJO (MINTIC- PAES)	GESTION DE LAS TICS	SABER	RUTA DEL CRECIMIENTO	EJE ESTRATÉGICO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
SAP (PAES)	GESTION DE LAS TICS	HACER	RUTA DE LA CALIDAD	EJE PROCESOS	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

✓ **EJE PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO**

TEMÁTICA	PROCESO	DIMENSIÓN	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	EJE CLIMA ORGANIZACIONAL	ARTICULACIÓN
AXIOLOGÍA – CÓDIGO INTEGRIDAD - CONFLICTO DE INTERESES (CCF-PAES)	GESTION DE TALENTO HUMANO	SER	RUTA DEL SERVICIO	EJE CAPITAL HUMANO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
DERECHOS HUMANOS- ETICA EN LO PERSONAL Y LABORAL (SENA-CCF)	GESTION DE TALENTO HUMANO	SER	RUTA DE LA FELICIDAD	EJE CAPITAL HUMANO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
INGLES – PROGRAMA DE BILINGUISMO	GESTION DE TALENTO HUMANO	SABER	RUTA DE LA FELICIDAD	EJE CAPITAL HUMANO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

PROCESO						DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL					
 AGENCIA LOGÍSTICA FUERZAS MILITARES <small>LA UNIÓN DE NUESTROS FUERZOS</small>		TÍTULO				Código: GI-FO-24				 <small>Oficina de Estrategia y Planificación</small>	
						Versión: No. 00		Página 20 de 24			
						Fecha:	01	12	2021		
FORMATO DE PLANES											

DESVINCLACIÓN ASISTIDA	GESTION DE TALENTO HUMANO	SER	RUTA DE LA FELICIDAD	EJE CAPITAL HUMANO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN
LACTANCIA MATERNA MADRES GESTANTES (PAES-ARL)	GESTION DE TALENTO HUMANO	SER	RUTA DE LA FELICIDAD	EJE CAPITAL HUMANO	PLAN DE ACCIÓN-EJECUCIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN

5.9.4 TEMÁTICAS TRANSVERSALES

A continuación, se presentan las temáticas que se establecen como Transversales para ser incluidas en los Planes a Nivel Nacional, en donde se determina la modalidad para realizarlas.

No.	TEMÁTICA	MODALIDAD	ENTIDAD
1	• SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	INTERNA EXTERNA	PAES SENA
2	• PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL RESOLUCION 1565 DE 2014	INTERNA	PAES
3	• SECOP II (Gestión de procesos contractuales- Supervisión de Contratos)	INTERNA	PAES
4	• ORFEO - TRD	INTERNA	PAES
5	• SAP	INTERNA	PAES
6	• AXIOLOGÍA – CÓDIGO INTEGRIDAD-CONFLICTO INTERESES	EXTERNA	CCF DAFP
7	• MIPG- LENGUAJE CLARO	EXTERNA	DAFP
8	• INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	INTERNA	PAES

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 de capacitación primarias y con mayor demanda y cobertura.

6. SEGUIMIENTO

Desde el Grupo Administración y Desarrollo de Talento Humano, se efectuará seguimiento a las temáticas establecidas en el PIC 2023 a nivel nacional a través de la Suite Visión y realizando informe cada semestre, por cada una de las regionales y oficina principal incluyendo las evaluaciones de impacto y de conocimientos.



7. ANALISIS Y MEDICIÓN

ANÁLISIS DEL IMPACTO

Con el objeto de medir el impacto de la capacitación recibida por los funcionarios y su aplicación en la práctica laboral cotidiana, la Entidad establece efectuar Evaluación del Impacto de la Capacitación / Inducción / Reinducción, máximo un mes después de recibir la temática respectiva. Con el fin de precisar que efecto tuvo la capacitación en el desempeño laboral. El funcionario y su jefe inmediato, deberán hacer un balance de un antes y un después diligenciando el formato establecido en la Suite Visión.

ANÁLISIS EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS

Con el objeto de medir el grado en que se incrementó un conocimiento, se realiza test con preguntas específicas en relación a los objetivos de aprendizaje planteados la entidad realizara capacitaciones internas promoviendo la participación en, cursos, conferencias, talleres, entre otros, ofrecidos por la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, Cámara de Comercio de Bogotá Departamento Nacional de Planeación – DNP y el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP SENA entre otras..

PROCESO

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL

TÍTULO

FORMATO DE PLANES



Código: GI-FO-24

Versión: No. 00 Página 22 de 23

Fecha: 01 12 2021



ANEXO

TAREAS	EVIDENCIA / ENTREGABLE	Fecha Inicio (día-mes-año)	Fecha Fin (día-mes-año)	Dependencia Responsable	Proceso Asociado	Responsable de documentar y registrar la Tarea en la SVE	Responsable de revisar la Tarea (en caso que se requiera)	Responsable de Aprobar la Tarea en la SVE
SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	LISTADO ASISTENCIA	10-03-2023	30-11-2023	Administrativa	Todos	Dora Marlen Tacha Rojas Profesional SST Regional	Nancy Liliana Cuta Castro	Rosa Yamile Santamaría Puerto
PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD VIAL RESOLUCION 1565 DE 2014	LISTADO ASISTENCIA	13-04-2023	30-11-2023	Administrativa	Todos	Dora Marlen Tacha Rojas Profesional SST Regional	Nancy Liliana Cuta Castro	Rosa Yamile Santamaría Puerto
SECOPII (Gestión de procesos contractuales- Supervisión de Contratos) proceso sancionatorio contractual Expedición <u>actos administrativos</u> (PAES)	LISTADO ASISTENCIA FORMATO IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	20-03-2023	30-06-2023	Contratación	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
SOCIALIZACIÓN ORFEO-TRD (PAES)	LISTADO ASISTENCIA	04-06-2023	30-09-2023	Administrativa	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
ENTIENDE LOS FUNDAMENTOS DE LA CONTABILIDAD Y FINANZAS (CCB)	CERTIFICADO FORMATO IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	23-06-2023	31-05-2023	Administrativa	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
NORMA ISO 9001-2015 (SENA)	CERTIFICADO FORMATO IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	05-07-2023	30-11-2023	Administrativa	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
BPM (PAES- CCB)	CERTIFICADO FORMATO IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	01-08-2023	30-11-2023	Administrativa	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
SERVICIO AL CIUDADANO – LENGUAJE CLARO (PAES- DNP)	LISTADO ASISTENCIA	07-09-2023	30-11-2023	Secretaría General	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias

PROCESO

DESARROLLO ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN INTEGRAL



TÍTULO

FORMATO DE PLANES

Código: GI-FO-24

Versión: No. 00

Página 23 de 23

Fecha: 01 12 2021



TAREAS	EVIDENCIA / ENTREGABLE	Fecha Inicio (día-mes-año)	Fecha Fin (día-mes-año)	Dependencia Responsable	Proceso Asociado	Responsable de documentar y registrar la Tarea en la SVE	Responsable de revisar la Tarea (en caso que se requiera)	Responsable de Aprobar la Tarea en la SVE
COMUNICACION Y TRABAJO EN EQUIPO DE COMPETENCIAS GERENTES PUBLICOS (CCF)	CERTIFICADO FORMATO IMPACTO DE LA CAPACITACION	01-07-2023	30-11-2023	Administrativa	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
TELETRABAJO (MINTIC- PAES)	CERTIFICADO FORMATO IMPACTO DE LA CAPACITACION	01-05-2023	30-11-2023	Administrativa	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
SAP (PAES)	LISTADO ASISTENCIA	18/05/2023	30-11-2023	TICS	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
ISO 27001:2013 (PAES-SENA)	CERTIFICADO FORMATO IMPACTO DE LA CAPACITACION	01-07-2023	31-10-2023	Administrativa	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
AXIOLOGIA – CÓDIGO INTEGRIDAD – CONFLICTO DE INTERESES (CCF-PAES)	LISTADO ASISTENCIA	13-06-2023	30-09-2023	Administrativa	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
INGLES- PROGRAMA DE BILINGUISMO	CERTIFICADO FORMATO IMPACTO DE LA CAPACITACION	27-03-2023	30-11-2023	Administrativa	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
INDUCCION Y REINDUCCION	CERTIFICADO FORMATO IMPACTO DE LA CAPACITACION	04-07-2023	30-11-2023	Administrativa	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
MIPG (DAFP)	CERTIFICADO FORMATO IMPACTO DE LA CAPACITACION	01-07-2023	30-11-2023	Administrativa	Todos	Alix Ariza Chacón	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias
DESVINCULACION ASISTIDA	LISTADO ASISTENCIA FORMATO IMPACTO DE LA CAPACITACION	01-09-2023	30-06-2023	Administrativa	Todos	Sandra ines Vargas Avila	Rosa Yamile Santamaría Puerto	Sandra Liliana Vargas Arias