

 Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas	PROCEDIMIENTO FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO: 770.12.08-23 VERSIÓN: 01 FECHA: 16/09/2014 PÁGINA: 1 de 3
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

1. OBJETIVO

Orientar la capacitación y formación de los empleados públicos 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.

2. ALCANCE

Todos los funcionarios de la Unidad tanto a nivel central como territorial.

3. DEFINICIONES

Capacitación: De acuerdo con el artículo 4º del Decreto 1567 de 1998, se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Nota: La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se registrará por las normas que regulan el sistema de estímulos.

PIC: Plan Institucional de Capacitación. Es el conjunto coherente de acciones formativas, en un Periodo determinado de tiempo y encaminado a adoptar y perfeccionar las competencias necesarias para conseguir los objetivos establecidos y derivados del diagnóstico de problemas de capacitación.

Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano (Capacitación No Formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

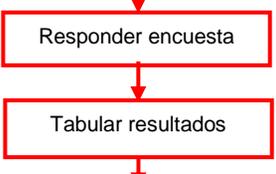
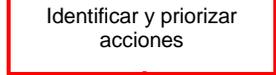
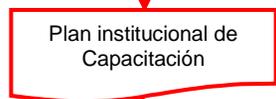
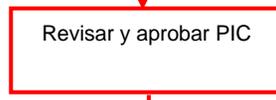
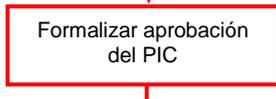
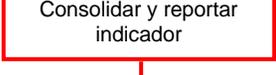
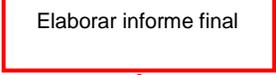
Procesos de Formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa

Inducción: Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Reinducción: Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan.

 Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas	PROCEDIMIENTO FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: 770.12.08-23 VERSIÓN: 01 FECHA: 16/09/2014 PÁGINA: 2 de 3
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

4. ACTIVIDADES

N°	Actividades (Diagrama de Flujo)	Descripción	Responsable	Registro
1		Elaborar encuesta anual para identificar las necesidades, que refuercen capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias del personal de la Unidad.	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Formato de encuesta estructurada
2		Responder la encuesta anual de identificación de necesidades que refuercen capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias del personal de la Unidad.	Todos los Funcionarios	Formato de encuesta Correo Electrónico
3		Tabular los resultados de la encuesta.	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Necesidades identificadas y catalogadas
4		Identificar y priorizar las acciones a ejecutar de acuerdo con las necesidades detectadas.	Profesional del Grupo de Gestión del Talento Humano	Acciones de capacitación programadas
5 PC		Revisar y Aprobar el Plan Institucional de Capacitación	Director General - Secretaria General - Coordinador Grupo de Gestión del Talento Humano - Comisión de Personal	Documento Correo Electrónico
6		Formalizar aprobación del Plan Institucional de Capacitación	Director General	Documento de Aprobación
7		Desarrollar los eventos programados en el Plan Institucional de Capacitación. La estructuración y realización de los mismos debe hacerse acorde a lo establecido en el PIC.	Grupo de Gestión del Talento Humano	Diligenciamiento de: Ficha estructuración, carta de compromiso, lista de asistencia, encuesta de satisfacción, evaluación de eficacia y evaluación de Impacto
8 PC		Realizar seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.	Grupo de Gestión del Talento Humano	Seguimiento PIC
9		Consolidar y reportar el indicador de cumplimiento de los eventos de capacitación.	Profesionales del Grupo de Gestión del Talento Humano	Plan de Acción
10		Elaborar Informe Final de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.	Grupo de Gestión del Talento Humano	Informe Final
11		FIN		

 Unidad para la Atención y Reparación Integral a las Víctimas	PROCEDIMIENTO FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO: 770.12.08-23 VERSIÓN: 01 FECHA: 16/09/2014 PÁGINA: 3 de 3
	PROCESO: GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	COORDINADOR GRUPO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	

5. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Normas que regulan la capacitación en el sector público
- Plan Nacional de Formación y Capacitación, (Decreto 4665 de 2007)
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

ANEXOS

ANEXO 1: CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Ítem del cambio	Cambio realizado	Motivo del cambio	Fecha del cambio