

1. OBJETIVO GENERAL DEL PROCEDIMIENTO	Formular e implementar el plan de capacitación institucional mediante la identificación y consolidación de necesidades de capacitación y formación, siguiendo los lineamientos conceptuales y metodológicos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFF) con el propósito de fortalecer y desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes de los servidores públicos de la Agencia de Renovación del Territorio (ART).
2. ALCANCE	Aplica para servidores públicos vinculados en Carrera Administrativa, Provisional y Libre Nombramiento y Remoción. Inicia con la sensibilización de los servidores acerca del Plan Institucional de Capacitación, la identificación de necesidades de formación y capacitación y finaliza con el seguimiento y evaluación del plan. NOTA: Eventualmente, puede aplicar a contratistas dependiendo de los contenidos y la disponibilidad de cupos.
3. DEFINICIONES	Ver anexo definiciones (Página 2)
4. CONDICIONES GENERALES	<p>1. NORMATIVIDAD APLICABLE:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Decreto 1567 de agosto 5/1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado." - Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. - Ley 909 de 2004 por la cual se expidieron normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en los siguientes artículos: 15, 36. - Decreto 2530 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decreto-Ley 770 y 785 de 2005. - 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. - Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFF. - Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. - Decreto 894 del 28 de mayo de 2017. Dicla 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 Ley 894 de 2017 "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública". - Sentencia C-527/17 expediente ROL-027. (...) El fin de dar capacitación a todo empleado público, indistintamente de su condición de vinculación, es asegurar un servicio público eficaz y adecuado, en los territorios en los cuales se sufría intensamente el conflicto armado con la guerra de las FARC, en especial en aquellos municipios priorizados para la implementación del Acuerdo de Paz. Se trata de un fin importante de acuerdo con el derecho a la paz y con la manera como tal concepto estructura la Constitución, convirtiéndola en un pacto de paz [...]. Es, de hecho, un fin imperioso dado el carácter central que, como se mostró, tiene la paz en el orden constitucional. Ahora bien, el medio elegido, esto es, determinar que todas las personas vinculadas al Estado reciban la capacitación necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones en el contexto de la implementación del Acuerdo de paz, no es una acción que rifa con la Constitución, por el contrario, la desarrolla. Se trata de profundizar y ampliar un medio que viene contemplado en la Constitución (formar a los empleados). Expresamente, se establece dentro de su carta de derechos que es "obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran" [...] En efecto, asegurar procesos de formación por igual a servidores vinculados por carrera o en provisiónalidad, es un medio que sirve efectivamente para construir un servicio público eficaz y adecuado en el contexto del postconflicto. Darle la misma capacitación en el contexto de la transición hacia la paz a toda persona que ejerce el servicio público, es una forma que permite lograr construir una administración capaz de atender a las personas. (...). - Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así: - El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos 2020. <p>2. POLÍTICAS DE OPERACIÓN:</p> <p>2.1 Para la formulación del Plan de Capacitación, se requieren los siguientes insumos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La encuesta de necesidades a nivel individual diligenciada por los servidores públicos - Las necesidades de formación solicitadas por las dependencias recopiladas en el formato de identificación de necesidades de aprendizaje del área. - Informe de los resultados de las evaluaciones de desempeño. <p>2.2 El Plan Institucional de Capacitación incluye las actividades de inducción y reinducción de los servidores.</p>

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

NO.	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE REALIZAR LA ACTIVIDAD	PUNTO DE CONTROL	REGISTRO
1	Sensibilizar a los servidores sobre el Plan Institucional de Capacitación para el fortalecimiento de habilidades y competencias.	Mediante piezas comunicativas y/o reuniones se motiva a los servidores a participar en la construcción del Plan Institucional de Capacitación de la entidad.	Profesional designado del GIT de Talento Humano.	N/A	Correo electrónico y/o registro de asistencia
2	Participar en la aplicación de instrumentos para la identificación de necesidades	Aportar los insumos para la identificación de necesidades de formación y capacitación a través de la Encuesta de necesidades y el Formato de identificación de necesidades de aprendizaje del área.	Servidores Públicos Jefes de dependencia	N/A	Encuesta aplicada y formulario de identificación de necesidades de aprendizaje del área
3	Verificar el porcentaje de participación en la encuesta de identificación de necesidades de capacitación	Una vez aplicada la encuesta se valida que esta haya sido respondida mínimo por el 80% del total de la planta de la ART. Si se cumple con la muestra representativa continua la siguiente actividad; si no se cumple con la muestra se reitera la solicitud de diligenciamiento de la encuesta a las personas que no respondieron.	Profesional designado del GIT de Talento Humano.	<input checked="" type="checkbox"/>	Instrumento Aplicado
4	Consolidar las necesidades de capacitación de los servidores	Se analizan y consolidan los resultados de la encuesta individual de necesidades de capacitación y del formato de identificación de necesidades de aprendizaje del área. Adicionalmente, se tienen en cuenta los siguientes insumos: informe de resultado de las evaluaciones de desempeño, resultados de auditorías internas.	Profesional designado del GIT de Talento Humano.	N.A	Diagnóstico de necesidades de capacitación
5	Analizar y priorizar las acciones a ejecutar de acuerdo con las necesidades detectadas	Se analiza la información consolidada identificando su importancia frente a las metas institucionales, para priorizar las temáticas y socializarlas con el Comité de Personal y el Sindicato.	Profesional designado del GIT de Talento Humano.	N.A	Temáticas priorizadas
6	Socializar las temáticas priorizadas	Se socializan las temáticas priorizadas para la vigencia con el Comité de Personal y el Sindicato para recibir sus aportes y retroalimentación.	Coordinación del GIT de Talento Humano	N.A	Actas de socialización de las temáticas priorizadas
7	Formular el Plan Institucional de Capacitación	Una vez revisadas las temáticas con el Comité de Personal y el Sindicato, el GIT de Talento Humano elabora el Plan Institucional de Capacitación.	Profesional designado del GIT de Talento Humano.	N/A	Plan Institucional de Capacitación
8	Revisar el Plan Institucional de Capacitación	Antes de presentar el Plan Institucional de Capacitación para aprobación del CIGD, se revisa que el Plan este acorde con la normatividad vigente, que responda a las necesidades de formación y capacitación identificadas y considere las recomendaciones del Comité de Personal y del Sindicato.	Coordinación del GIT de Talento Humano	<input checked="" type="checkbox"/>	Plan Institucional de Capacitación revisado
9	Aprobar el Plan Institucional de Capacitación	El Plan Institucional de Capacitación se presenta ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño para su revisión y aprobación. Si se aprueba pasa a la siguiente actividad. Si se considera necesario se realizan ajustes antes de su publicación.	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	<input checked="" type="checkbox"/>	Acta de Comité Institucional de Gestión y desempeño - Plan Institucional de Capacitación
10	Publicar y divulgar el Plan Institucional de Capacitación	Se publica en el banner de Talento Humano de la página web de la ART y se remite mediante correo electrónico a toda la entidad el Plan Institucional de Capacitación.	Profesional designado del GIT de Talento Humano y Oficina de Comunicaciones	N/A	Correo electrónico, Plan Institucional de Capacitación publicado.
11	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación	Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación se coordina con las dependencias y proveedores la ejecución de las actividades definidas. Cuando se requiere contratar la ejecución de actividades del plan se realiza teniendo en cuenta los lineamientos del proceso de Gestión Contractual.	Profesional designado del GIT de Talento Humano. Profesionales de las coordinaciones regionales designados para realizar actividades de Talento Humano	N/A	Cronograma de actividades a ejecutar, registros de asistencia, actas de reunión con los proveedores, informes de ejecución de actividades de Capacitación
12	Realizar seguimiento al Plan Institucional de Capacitación	Mensualmente, se realiza seguimiento al porcentaje de avance de ejecución del plan. En caso de requerirse ajuste en el cronograma se reprograman las actividades.	Profesional designado del GIT de Talento Humano.	<input checked="" type="checkbox"/>	Reporte de ejecución de actividades del PIC
13	Evaluar el Plan Institucional de Capacitación	Una vez ejecutado el PIC, el GIT de Talento Humano verifica el cumplimiento de las actividades programadas, la ejecución presupuestaria, la satisfacción de los servidores con las actividades desarrolladas y la efectividad en cuanto a la aplicabilidad del aprendizaje.	Profesional designado del GIT de Talento Humano y proveedor contratante	<input checked="" type="checkbox"/>	Informes de ejecución y evaluaciones.

6. PRODUCTO O SERVICIO QUE SE ENTREGA	Actividades de formación y capacitación ejecutadas.	
7. DOCUMENTOS ASOCIADOS	1. Caracterización del proceso. 2. Plan estratégico de Talento Humano 3. Mapa de Riesgos del Proceso de Talento Humano 4. Diagrama de flujo de procedimiento 5. Políticas de operación de Talento Humano 6. Procedimiento de Gestión Contractual 7. Manual de contratación ART 8. Manual de supervisión e interventoría	
8. CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LOS CAMBIOS
2	13/02/2020	Se ajusta el objetivo, se incluye alcance y normatividad asociada al proceso, se modifican actividades y puntos de control.
3	25-10-2023	Se ajustan políticas de operación, actividades, descripciones, responsables y registros.
Elaboró Nombre: Estefanía Romero Barco Cargo: Gestor T1 09 GIT Talento Humano Fecha: 3/10/2023	Revisó Nombre: Ofir Mercedes Duque Bravo Cargo: Coordinadora GIT de Talento humano Fecha: 25-10-2023	Aprobó Nombre: Adriana del Carmen Oviedo Lozada Cargo: Secretaria General Fecha: 25-10-2023

FORMULACIÓN E IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

