ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-P-005	**VERSIÓN**	007	**FECHA**	18/09/2023
OBJETIVO	Fortalecer en los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad.				
ALCANCE	Inicia con el análisis de los documentos elaborados por el DAFP para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y finaliza con el seguimiento y evaluación del mismo.				
RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO	Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano				

Inicio	Actividad	Decisión	Conector de página	Conector de actividad	Fin
			A	1	

TODA LA ENTIDAD	VICEPRESIDENCIA GESTIÓN CORPORATIVA		PRESIDENCIA	CARGO O RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	CONTROLES (En las actividades que aplique)	REGISTROS
	GIT TALENTO HUMANO	DESPACHO					
					Inicio		
				Experto o Gestor delegado Talento Humano	1. Analizar los documentos elaborados por el DAFP (Departamento Administrativo de la Función Pública) para la elaboración del PIC (Plan Institucional de Capacitación).		Documentos y lineamientos del DAFP
				Experto o Gestor delegado Talento Humano	2. Realizar el diagnóstico de necesidades de aprendizaje, el cual debe contener: * Necesidades de capacitación * Informe de evaluación del PIC (Plan Institucional de Capacitación) de la vigencia anterior * Informes de auditoria internas como externas * Sugerencias y recomendaciones de la Comisión de Personal * Evaluación del Desempeño * Perfiles Ocupacionales (Manual de Funciones) * Planeación Institucional	Revisar las Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO), de acuerdo con la Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) del DAFP.	Encuesta de Identificación de Necesidades de Capacitación. Link: se genera cada vigencia Diagnóstico incluido en el PIC
				Experto o Gestor delegado Talento Humano	3. Elaborar el Plan Institucional de Capacitación	Verificar que el Plan de Capacitaciones Institucional incluya: * Inducción, reinducción, capacitación. * Temas que aportan al Conocimiento – Saber, Habilidades – Hacer, Actitudes – Ser. * Ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030 (Transformación Digital, Gestión del Conocimiento e Innovación, Creación de Valor Público, Probidad y Ética de lo Público) * Debe contener aspectos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	Plan Institucional de Capacitación
	NO SI			Coordinador Talento Humano	El Coordinador de talento Humano aprueba el Plan Institucional de Capacitación PIC?		Correo de Aprobación emitido por el Coordinador de Talento Humano
				Coordinador de Talento Humano Experto o Gestor delegado Talento Humano	4. Presentar el PIC (Plan Institucional de Capacitación) a la Comisión de Personal		Formato Acta de reunión SEPG-F-027
	NO SI				¿La Comisión de Personal aprueba el Plan Institucional de Capacitación?		
1				Experto o Gestor delegado Talento Humano	5. Proyectar el acto administrativo por el cual se adopta el PIC en la Entidad.		Acto Administrativo
				Experto o Gestor delegado Talento Humano	6. Presentar al Coordinador de Talento Humano y al Vicepresidente de Gestión Corporativa, el acto administrativo por el cual se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC en la Entidad para su revisión.		Acto administrativo
	SI NO				¿El acto administrativo requiere ajustes?		
				Vicepresidente (a) Gestión Corporativa Presidente de la Agencia	7. Pasar para firma del Presidente de la Entidad el acto administrativo por el cual se adopta el PIC en la Entidad.		Acto administrativo firmado
				Experto o Gestor delegado Talento Humano	8. Remitir la Resolución según el Procedimiento GEJU-P007 Numeración y publicidad de actos administrativos.	Verificar anualmente que el Plan Institucional de Capacitación se encuentre formulado, aprobado y publicado en la página web de la entidad a más tardar el 31 de enero de cada vigencia.	Acto administrativo publicado en la página WEB de la ANI
	A			Experto o Gestor Delegado Talento Humano	9. Solicitar a la Oficina de Comunicaciones informar a todos los servidores públicos de la Agencia, por todos los medios autorizados en la Entidad (correos electrónicos, chat virtual, boletines, etc.), que el PIC con el acto administrativo que lo adopto, se encuentra público en la página WEB de la Entidad		Solicitud de publicación Publicación

ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO	GETH-P-005	**VERSIÓN**	007	**FECHA**	18/09/2023
OBJETIVO	Fortalecer en los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad.				
ALCANCE	Inicia con el análisis de los documentos elaborados por el DAFP para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y finaliza con el seguimiento y evaluación del mismo.				
RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO	Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano				

TODA LA ENTIDAD	VICEPRESIDENCIA GESTIÓN CORPORATIVA		PRESIDENCIA	CARGO O RESPONSABLE	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	CONTROLES (En las actividades que aplique)	REGISTROS
	GIT TALENTO HUMANO	DESPACHO					
	A NO SI				¿Es necesario contratar un Externo para llevar a cabo la ejecución del Plan Institucional de Capacitación?		
				Coordinador G.I.T de T.H Vicepresidentes ANI interesados en realizar la contratación	10. Aplicar lo establecido en el procedimiento GCOP-P-004 Contratación, directa, convenios, y contratos interadministrativos si se requiere.	Verificar que las Entidades Externas, cumplan con los requisitos de contratación que se requieran para la ejecución de las acciones del Plan Institucional de Capacitación.	Documentos requeridos para el proceso de contratación
	NO SI				¿Es necesario realizar proceso de inscripción masiva y abierta a los eventos de Capacitación del PIC?		
				Experto o Gestor Delegado Talento Humano	11. Solicitar a la Oficina de Comunicaciones, la publicación del cronograma de ejecución de cada curso, con la información de plazo de inscripción, medios de inscripción y demás lineamientos que se consideren necesarios, a todos los servidores públicos de la Agencia, por todos los medios autorizados en la Entidad (correos electrónicos, chat virtual, boletines, etc.).		Publicación Herramienta de inscripción
				Experto o Gestor Delegado Talento Humano	12. Consolidar en un documento en Excel, los servidores públicos inscritos o postulados en cada uno de los eventos de capacitación e iniciar ejecución y control.		Documento en Excel con la información de inscritos consolidado
				Experto o Gestor Delegado Talento Humano	13. Confirmar participación mediante correo electrónico y carta de compromiso a los servidores públicos previamente inscritos a las capacitaciones contratadas con terceros y a los cuales se les ha asignado presupuesto.		• Correo Institucional • GETH-F-025 Carta de Compromiso
				Experto o Gestor Delegado Talento Humano	14. Controlar la ejecución de cada uno de los cursos o eventos de capacitación programados en el PIC	Verificar el cumplimiento de las obligaciones contractuales y el cumplimiento del cronograma del PIC	Registro de asistencia SEPG-F-016 o el que aplique por parte del proveedor
				Experto o Gestor Delegado Talento Humano	15. Realizar la evaluación de satisfacción y/o impacto de cada uno de los eventos de capacitación desarrollados, de acuerdo con los lineamientos que para cada caso se haya establecido en el Plan Institucional de Capacitación - PIC. En caso de que el resultado de satisfacción y/o impacto sea desfavorable analiza la situación y se aplica un acción correctiva que haya a lugar		Encuesta de Satisfacción - Actividad de Capacitación. Link: https://forms.office.com/r/kYaA1cF2XTGETH-F-001 Evaluación Impacto de la capacitación. Link: https://forms.office.com/r/ya89pGQ8Fm Informe de gestión del GIT de Talento Humano
				Experto o Gestor Delegado Talento Humano	16. Hacer seguimiento a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación y presentar a Coordinador de Talento Humano	Verificar el seguimiento trimestral de las actividades programadas en el cronograma, del Plan Institucional de Capacitación	Plan de Capacitación Cronograma de Seguimiento Informe de gestión del GIT de Talento Humano
	NO SI			Experto o Gestor Delegado Talento Humano Coordinador de Talento Humano	¿El Plan Institucional de Capacitación (PIC) requiere modificación?		
				Experto o Gestor Delegado Talento Humano	17. Modificar en lo pertinente el plan Institucional de Capacitación y presentarlo para revisión del Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano y el Vicepresidente de Gestión Corporativa.		Plan Institucional de Capacitación- PIC
	SI NO	1		Coordinador GIT TH VGCOR	¿Se aprueba el Plan Institucional de Capacitación?		
				Experto o Gestor Delegado Talento Humano Coordinador de Talento Humano	18. Continuar su implementación y presentar reporte de seguimiento a la Comisión de Personal con frecuencia semestral, en caso de generarse sugerencias, recomendaciones y observaciones son acogidas por el personal de Talento Humano y se presentan las acciones y mejoras en la próxima sesión.		Plan Institucional de Capacitación - PIC Cronograma de Seguimiento Informe de Evaluación del PIC
					Fin		

OBSERVACIONES

1. DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública
2. Los eventos de capacitación pueden ser Diplomado, Seminario, Taller, Cursos, Charlas, entre otros.

ELABORACIÓN Y EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN					
PROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO					
CÓDIGO	GETH-P-005	**VERSIÓN**	007	**FECHA**	18/09/2023
OBJETIVO	Fortalecer en los servidores públicos de la Agencia Nacional de Infraestructura, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad.				
ALCANCE	Inicia con el análisis de los documentos elaborados por el DAFP para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y finaliza con el seguimiento y evaluación del mismo.				
RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO	Coordinador del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano				

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	**FECHA**	**DESCRIPCIÓN**
001	4/06/2015	Creación del documento
002	5/04/2018	Modificación del Documento
003	15/05/2019	Modificación del Documento
004	13/07/2020	Actualización del contenido y ajustes con controles
005	20/04/2022	Actualización del contenido
006	17/06/2022	Actualización del contenido y controles
007	18/09/2023	Actualización del contenido

NORMATIVIDAD

- Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación".
- Ley 909 de 2004. "Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones"
- Ley 1581 de 2012. "Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales"
- Decreto 4665 de 2007. "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos"
- Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública".
- Decreto 1499 de 2017. "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"
- Resolución 390 de 2017. "Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación".
- Decreto 815 de 2018. " Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
- 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".
- Decreto Ley 1960 de 2019. "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"

APROBACIÓN			
	NOMBRE	**CARGO**	**APROBACIÓN**
ELABORÓ	Claudia Milena Mendoza Rios	Experto GIT Talento Humano	Documento aprobado mediante memorando Radicado No. 20234030140183
REVISÓ	Luisa Johanna Palacios Velosa	Contratista - Talento Humano	
APROBÓ	Sandra Patricia Pachón Bernal	Coordinadora GIT Talento Humano	
Vo.Bo.	Diana Carolina Largo Zapata	Contratista - Planeación	