



Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central

PROCEDIMIENTO

EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CODIGO: GTH-PC-07

VERSIÓN: 4

VIGENCIA: FEBRERO DE 2024

PÁGINA: 1 de 7

DOCUMENTO CONTROLADO

1. OBJETIVO

Desarrollar las actividades de capacitación con el fin de fortalecer las competencias en los servidores públicos, mediante la formulación, implementación y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, para mejorar la calidad de vida laboral en pro de fortalecer un buen servicio educativo para el bienestar general.

2. ALCANCE

Se inicia con el diagnóstico de necesidades para identificar los temas en los cuales se requiere capacitar a los servidores públicos y finaliza con el seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

3. RESPONSABILIDADES

Del profesional especializado de gestión de Talento Humano: Revisar y Aprobar el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Del profesional de capacitación: Revisar y Aprobar el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

De los jefes de cada área: Ser garantes de la asistencia y el tiempo necesario para que los funcionarios asistan a las actividades de formación y capacitación, así como, la retroalimentación del conocimiento que adquiera cada funcionario a su cargo.

De los servidores públicos: Asistir a las actividades de los programas de aprendizaje (inducción y reinducción, entrenamiento y capacitación) para los cuales se les haya convocado, siendo obligatoria su asistencia.

4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN: Son los cursos, conferencias, congresos, charlas, diplomados y seminarios, etc., que conforman el Plan de Capacitación para un periodo específico.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento. (Barrera & Sierra, 2014)

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central

PROCEDIMIENTO

EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CODIGO: GTH-PC-07

VERSIÓN: 4

VIGENCIA: FEBRERO DE 2024

PÁGINA: 2 de 7

DOCUMENTO CONTROLADO

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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Decreto 1567 de 1998 – Art.4).

COMPETENCIAS LABORALES: Son el conjunto de conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (reza, 2006)

FORMACIÓN: En los términos del Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de formación y capacitación (PNFC) emitido por la Función Pública, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

EDUCACIÓN NO FORMAL: (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano). La educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social, 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 2888/20117)

EDUCACIÓN INFORMAL: La educación informal es todo conocimiento libre y espontaneo adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbre, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115/1994)

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN:

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central

PROCEDIMIENTO

EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CODIGO: GTH-PC-07

VERSIÓN: 4

VIGENCIA: FEBRERO DE 2024

PÁGINA: 3 de 7

DOCUMENTO CONTROLADO

- **UTILIZACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS EN LA DOCENCIA NO PRESENCIAL - AULA VIRTUAL:** La introducción de tecnologías de la información y de la comunicación proporciona mayor velocidad y eficiencia al proceso de comunicación, y permite el acceso a un número más amplio de fuentes de información del que se proporciona a través de los medios tradicionales (Holmberg, 1995).
- **CONFERENCIA:** Es un tipo de exposición oral, impartida por especialistas, centrada en la presentación de un tema específico y de interés para el público al cual está destinada, sirve como una herramienta para transmitir conocimiento o para exponer asuntos de interés general por parte de algún especialista.
- **CONGRESO:** Denominación utilizada para diversas conferencias académicas y otro tipo de reuniones con un fin de discusión, difusión o intercambio de conocimientos.
- **CURSO:** Corresponde a programas de educación informal o de educación para el trabajo y el desarrollo humano, tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas.
- **DIPLOMADO:** Un proceso de educación no formal, que tiene como propósito la profundización en temas específicos de las áreas de conocimiento o la actualización de la información sobre innovaciones en las mismas. Se estructura en unidades de enseñanza-aprendizaje a través de módulos o cursos organizados, sobre un tema determinado y tiene suficiente duración y formalidad para garantizar la adquisición y suficiencia en conocimientos.
- **ENTRENAMIENTO:** Proceso de enseñanza-aprendizaje que permite al individuo adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades y destrezas y mejorar las actitudes hacia el trabajo, a fin de que logre un eficiente desempeño en su puesto de trabajo.
- **FORO:** Es un tipo de reunión donde distintas personas conversan en torno a un tema de interés común. Es esencialmente una técnica de comunicación oral o virtual, realizada en grupos, con base a un contenido de interés general que origine una "discusión"
- **SEMINARIO:** Es una reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas materias con un tratamiento que requiere una interactividad entre los especialistas.
- **TALLER:** Metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica. Se caracteriza por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo que, en su aspecto externo, se distingue por el acopio (en forma sistematizada) de material especializado acorde con el tema tratado teniendo como fin la elaboración de un producto tangible. Un taller es también una sesión de entrenamiento o guía de varios días de duración. Se enfatiza en la solución de problemas, capacitación, y requiere la participación de los asistentes.

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
------------------------------------	------------	------------------------------	----------	----------------------------------	----------



Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central

PROCEDIMIENTO
EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CODIGO: GTH-PC-07
VERSIÓN: 4
VIGENCIA: FEBRERO DE 2024
PÁGINA: 4 de 7
DOCUMENTO CONTROLADO

- **RED INTERINSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN:** Alianza estratégica interinstitucional entre entidades y escuelas de formación y capacitación, dirigido a los funcionarios del estado en todos los niveles jerárquicos. Tiene por objeto apoyar los planes de capacitación institucional. La red está integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004. Así mismo, se incluyen otros organismos nacionales e internacionales que brinden becas para capacitación a los funcionarios del Instituto.

5. DESCRIPCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

No	DIAGRAMA	ACTIVIDAD – DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1	<pre> graph TD A([INICIO]) --> B[1. DIAGNOSTICAR LAS NECESIDADES] </pre>	<p>DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES</p> <p>Identificar los temas sobre los cuales se requiere capacitar a los funcionarios, en el año en curso, a través de herramientas como el diligenciamiento del Formato digital Diagnóstico de Necesidades. por cada uno de los líderes de proceso, así mismo entrevistas, retroalimentaciones por parte de las oficinas que tienen que ver con el planeamiento estratégico y la evaluación institucional (Planeación, Control Interno, Alta dirección y Talento Humano) teniendo en cuenta fuentes como: Evaluación Clima Laboral, Evaluación del Desempeño, proyectos de mejoramiento, orientaciones de la alta gerencia y oferta del sector público.</p>	Líderes de Proceso	<p>Formato digital Diagnóstico de Necesidades.</p> <p>Listados de asistencia o actas de Mesa de trabajo</p>
2	<pre> graph TD A[2. FORMULAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.] --> B{{2}} </pre>	<p>FORMULAR EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.</p> <p>Se consolida, analiza y priorizan las necesidades de capacitación teniendo en cuenta el presupuesto asignado, la pertinencia y el alcance de estas, esto con el fin de proyectar el documento del Plan Institucional de Capacitación de acuerdo a los parámetros establecidos en la normatividad legal vigente.</p>	<p>Profesional en Capacitación</p> <p>Profesional Especializado de Gestión Talento Humano</p>	Plan Institucional de Capacitación



Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central

PROCEDIMIENTO
EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CODIGO: GTH-PC-07
VERSIÓN: 4
VIGENCIA: FEBRERO DE 2024
PÁGINA: 5 de 7
DOCUMENTO CONTROLADO

No	DIAGRAMA	ACTIVIDAD – DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
3		<p>APROBACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC. Presentar a la Comisión de Personal (como organismo de función participativa) el Plan Institucional de Capacitación, con el fin de validar su pertinencia, así como recibir las recomendaciones y sugerencias, realizando los ajustes para proceder a realizar la resolución de adopción para la vigencia anual.</p>	Comisión de Personal Rector	Acta de Comisión de Personal y Resolución de Adopción.
4		<p>SOCIALIZACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC. Publicar y divulgar el Plan Institucional de Capacitación para el conocimiento de los interesados.</p>	Profesional en Capacitación Profesional Especializado de Gestión Talento Humano	Página Web y correo Institucional
5		<p>EJECUTAR LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN. Desarrollar las actividades y eventos proyectados en el PIC, estableciendo contactos con las diferentes entidades públicas y privadas, así como su divulgación pertinente, a fin de gestionar la participación de los funcionarios, soportado en la verificación de la asistencia del personal convocado, bajo el formato de asistencia GTH-FO-05, y/o los certificados de participación, culminación y aprobación. En el caso de las actividades de capacitación que surjan por invitación de los diferentes aliados estratégicos interinstitucionales, el área de Talento Humano determinará quien deberá participar teniendo en cuenta la aplicabilidad de la temática.</p>	Profesional en Capacitación Profesional Especializado de Gestión Talento Humano	Formato digital forms GTH-FO-05 Control de asistencia. Correo Institucional Otros registros que evidencien la formación y participación



Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central

PROCEDIMIENTO
EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CODIGO: GTH-PC-07
VERSIÓN: 4
VIGENCIA: FEBRERO DE 2024
PÁGINA: 6 de 7
DOCUMENTO CONTROLADO

No	DIAGRAMA	ACTIVIDAD – DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
6	<pre> graph TD A[2] --> B[6. EVALUAR PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN] B --> C([FIN]) </pre>	<p>EVALUACIÓN AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC. Con el fin de analizar la calidad, pertinencia y utilidad de las acciones de la capacitación establecidas en el PIC, se hace necesario, tener como insumo lo siguiente:</p> <p>Una vez finalizada la capacitación presencial interna, esta deberá ser evaluada por al menos el 50% de los asistentes, a través de la evaluación de apropiación del conocimiento, la cual diseñará cada capacitador de acuerdo con la temática abordada, a través de un formulario en forms.</p> <p>Para conocer el impacto de la capacitación, se aplica una encuesta a los funcionarios en el formato GTH –FO - 14 Evaluación Impacto de Capacitación, para evidenciar la eficacia de las mismas, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La evaluación se aplicará para eventos de capacitación con una duración mayor a 20 horas a partir del sexto (6) mes de su culminación o cuando se desarrolle la actividad relacionada con la temática de la misma. 2. El impacto debe ser evaluado por quien solicita la capacitación y las que surjan por invitación de los diferentes aliados por el líder del proceso, jefe inmediato o el área de Talento Humano, según la temática desarrollada. 3. Determinar la efectividad de la capacitación a través de la tabulación de los criterios establecidos en el formato GTH –FO - 14 Evaluación Impacto de Capacitación, teniendo en cuenta que los resultados definidos entre 0 y 2,99 (la capacitación no fue 	Profesional en Capacitación	<p>Formato Evaluación de Capacitación.</p> <p>Formato digital en formas</p>



Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central

PROCEDIMIENTO
EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CODIGO: GTH-PC-07
VERSIÓN: 4
VIGENCIA: FEBRERO DE 2024
PÁGINA: 7 de 7
DOCUMENTO CONTROLADO

		efectiva), resultados entre 3 y 3,74 (se requiere reforzar la capacitación) y los resultados entre 3,75 y 5 (se evidencia efectividad de la capacitación).		
--	--	--	--	--

6. ANEXOS

GTH-FO-05 CONTROL DE ASISTENCIA
GTH-FO-14 EVALUACIÓN IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

7. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSION	CAMBIOS
29/07/2016	1	Adopción procedimiento
08/10/2019	2	Actualización del procedimiento incluyendo el etiquetado de la información.
21/07/2020	3	Ajuste en los conceptos: Objetivo, Responsabilidades, definición de términos y se incluyó modalidades de capacitación y red Interinstitucional de capacitación, así mismo, se ajustó la descripción del procedimiento en cuanto diagrama y actividad- descripción en los numerales 2, 3, 4 y se adicionaron los numerales 5,6 y 7, como también, se ampliaron el listado de los registros como evidencia de las actividades realizadas, se actualiza el nombre y se elimina el formato GTH-FO-17.
13/02/2024	4	Actualización al procedimiento. Se requiere actualización debido a que se han ajustado algunos formatos con el fin de contribuir a la Directiva Presidencial de cero papeles (04 - 2012), además de fortalecer la optimización de los procesos propios del área." Se solicitó eliminar del procedimiento GTH-PC-07 el numeral 6 "SEGUIMIENTO AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN", por no considerar oportuno la presentación de un informe mensual de avance, toda vez que la programación de capacitaciones se realiza según cronograma de nuestros aliados, por tanto, no se hace exclusivamente por planeación interna del área. Se eliminó de la actividad 1, el formato GTH-FO-07. De igual forma de la actividad 6, se eliminó el formato GTH-FO-06, debido a que se llevarán en formato digital

CLASIF. DE CONFIDENCIALIDAD	IPB	CLASIF. DE INTEGRIDAD	A	CLASIF. DE DISPONIBILIDAD	1
-----------------------------	-----	-----------------------	---	---------------------------	---



Escuela Tecnológica
Instituto Técnico Central

PROCEDIMIENTO
EJECUCIÓN PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CODIGO: GTH-PC-07
VERSIÓN: 4
VIGENCIA: FEBRERO DE 2024
PÁGINA: 8 de 7
DOCUMENTO CONTROLADO

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
LUCIBETH BLANCHAR MAESTRE Líder del proceso Gestión del Talento Humano	ANAY PINTO VALENCIA Administrador de la Documentación	JORGE HERRERA ORTIZ Representante de la Dirección