



INSTRUCTIVO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL: PLAN DE CAPACITACIÓN.

VERSION:002

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO.

FECHA:
NOVIEMBRE 2019

CODIGO:
GTH-INS-BS-03

PÁGINA 1 DE 5

1. OBJETIVO

Definir las actividades necesarias para coordinar, articular, gestionar y aplicar las políticas de bienestar social, incentivos y estímulos, a través del desarrollo de actividades culturales, deportivas, recreativas, de capacitación y convivencia entre los funcionarios.

2. ALCANCE

Inicia con la identificación de necesidades y expectativas para la elaboración del plan anual de bienestar social e incentivos permitiendo identificar los programas y actividades requeridas por los funcionarios de la Gobernación del Magdalena y de esta manera elaborar el programa, finalizando con el informe final de gestión. El tiempo establecido para la ejecución de las actividades del plan es anual .

3. DEFINICIONES

Desarrollar actividades de capacitación para los servidores de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar las competencias individuales y la capacidad técnica de las áreas para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía y el eficaz desempeño de las funciones cargo.

Su alcance incluye el diagnóstico de necesidades de capacitación, la elaboración, implementación y evaluación del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

El Plan Institucional de Capacitación –PIC-, debe ser formulado periódicamente siguiendo las etapas de sensibilización, diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, con la participación de los servidores de las diferentes dependencias de la entidad.

El PIC se elabora de acuerdo con los recursos institucionales disponibles y de conformidad con las normas vigentes e incluye: competencias laborales, valores institucionales, legislación vigente y las actividades de inducción y re inducción en temas propios de la entidad. Así mismo, el PIC se articula con los Planes de Capacitación.

Aprendizaje basado en problemas: Es la estrategia que establece el aprendizaje a través de cuestionamientos de la realidad laboral cotidiana, con énfasis en los aspectos que los servidores deben saber, investigar, proponer o ejercitar para

	INSTRUCTIVO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL: PLAN DE CAPACITACIÓN.	VERSION:002
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO.	FECHA: NOVIEMBRE 2019
		CODIGO: GTH-INS-BS-03
		PÁGINA 2 DE 5

mejorar su desempeño, el de sus compañeros y el logro de los objetivos de la dependencia o entidad.

Capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal 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.

Competencias laborales: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Diagnóstico de Necesidades: Documento que se realiza con distintos insumos institucionales (prioridades asociadas al plan nacional de desarrollo, lineamientos de la alta dirección, análisis de resultados de la capacitación y formación del año anterior e identificación de problemas reales y potenciales usando la metodología de proyectos de aprendizaje en equipo propuesta por la Función pública entre otros) y permite establecer las necesidades de capacitación de los servidores públicos de la Gobernación del Magdalena, es el insumo principal para elaborar el PIC.

Inducción y re inducción: Procesos capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los

**INSTRUCTIVO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL: PLAN DE CAPACITACIÓN.****VERSION:002****PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO.****FECHA:
NOVIEMBRE 2019****CODIGO:
GTH-INS-BS-03****PÁGINA 3 DE 5**

empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública

Proyecto de Aprendizaje en Equipo (PAE): Comprende el conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de funcionarios, con el Jefe de la dependencia y participación del Líder del Proceso, para resolver necesidades de aprendizaje y al mismo tiempo, transformar y adoptar soluciones a los problemas de su entorno laboral.

Realizar Inducción y re inducción al Talento Humano cuyo objetivo es “Promover y fortalecer la integración del servidor a la cultura organizacional del MEN y desarrollar en éste el sentido del servicio público, suministrándole la información necesaria para el mejor conocimiento del estado, el servicio público, la entidad, al igual que de su puesto de trabajo, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

4. NORMATIVIDAD

Constitución Política de Colombia.

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Decreto 4665 de 2007

6. DESARROLLO

N.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
1	Diagnosticar los requerimientos de fortalecimiento de competencias de las Direcciones Territoriales y la Sede Nivel Central, teniendo en cuenta: • Prioridades asociadas al Plan Nacional de Desarrollo • Prioridades del Plan Estratégico.	Servidores públicos y Equipo Capacitación y Bienestar Laboral



INSTRUCTIVO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL: PLAN DE CAPACITACIÓN.

VERSION:002

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO.

**FECHA:
NOVIEMBRE 2019**

**CODIGO:
GTH-INS-BS-03**

PÁGINA 4 DE 5

N.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
	• Lineamientos de la Alta Dirección • Provisión de recursos presupuestales • Evaluaciones de desempeño y Acuerdos de Gestión	
	• Resultados de auditorías • Normatividad vigente y aplicable a la entidad. • Análisis de resultados de la capacitación y formación del año anterior. • Identificación de problemas reales y potenciales usando la metodología de Proyectos de Aprendizaje en Equipo propuesta por el	
2.	Consolida, analizar y priorizar necesidades de capacitación. Envía solicitud de necesidades de capacitación a los Secretarios y Jefes de oficina.	Profesional Universitario y Equipo Oficina de Bienestar Social..
3	Recepciona y consolida las necesidades de capacitación y elabora y ajusta el Plan de Institución y capacitación	Jefe de Talento Humano y Equipo Oficina de Bienestar y capacitación
4	Presenta al Comité Operativo para aprobación el proyecto de Plan Institucional de Capacitación - PIC. .	Jefe de Talento Humano. .
5	Aprobado el plan de capacitación elabora cronograma de actividades.	Equipo Oficina de Bienestar Social.
6	Realiza evento de plan de capacitación y Motivar a los servidores públicos de la entidad para que participen activamente en los procesos de aprendizaje en el desarrollo de competencias.	Equipo Oficina de Bienestar Social..
	Evalúa Plan de Capacitación junto con el	

**INSTRUCTIVO PLAN DE BIENESTAR SOCIAL: PLAN DE CAPACITACIÓN.****VERSION:002****PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO.****FECHA:
NOVIEMBRE 2019****CODIGO:
GTH-INS-BS-03****PÁGINA 5 DE 5**

N.	ACTIVIDAD	RESPONSABLE
7	comité. .Actualiza las bases de datos con los asistentes y con los resultados de las evaluaciones realizadas.	Equipo Bienestar y Capacitación Social
8	Realiza seguimiento trimestral a las actividades de implementación del Plan de Capacitación PIC	Equipo de Bienestar y Capacitación Social.

REGISTROS**Plan de Capacitación:**

Documento diagnóstico de necesidades de capacitación y formación.