

**SOCIEDAD HOTELERA TEQUENDAMA
GERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA
DEPARTAMENTO DE DESARROLLO HUMANO**



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)
Vigencia 2020**

ENERO DE 2020

INTRODUCCIÓN:

El plan de capacitación de la SHT está orientado al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, la identificación de valores y competencias fundamentales de los funcionarios, en beneficio de propiciar el crecimiento personal, grupal y organizacional, conllevando de esta manera a mejorar la calidad en la prestación del servicio y la eficacia.

Este proceso transforma la información recopilada que se traduce en conocimiento y, posteriormente lo integra al Plan de Capacitación, mediante programas de aprendizaje, capacitaciones, entrenamiento e inducción (reinducción), lo cual incrementa las capacidades y desarrolla competencias propias a cada proceso, permitiendo la mejora de los mismos y el crecimiento de la SHT.

Para llevar a cabo el plan de capacitación de la SHT se estableció una encuesta de necesidades la cual fue diligenciada por los diferentes integrantes de los procesos de la entidad, adicionalmente se verifican las evaluaciones de desempeño y las actividades de seguridad y salud en el trabajo, establecidas según normativa; una vez realizada la valoración de los recursos mencionados anteriormente por parte del Equipo de Desarrollo Humano se establece prioridades, la verificación de recursos financieros e institucionales existentes y se plasma el cronograma de capacitaciones a llevar a cabo para la vigencia de 2020.

1. OBJETIVOS

1.1 OBJETIVO GENERAL

La Resolución 390, del 30 de mayo de 2017, actualizó los lineamientos de la política de empleo público, en lo referente a la capacitación, con la adopción de un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación, denominado “Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos”; fortaleciendo más las competencias de los servidores públicos de la entidad y contribuyendo a la profesionalización y desarrollo de competencias y habilidades propias de su cargo, logrando altos estándares de eficacia y eficiencia institucional, con el fin de desarrollar valores fundamentales que conlleven a la estabilidad, seguridad y confianza de los funcionarios de la SHT.

1.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Conocer las necesidades y requerimientos de capacitación realizada por los funcionarios de la SHT con el fin de obtener una información clara y real de las oportunidades de mejora para lograr los estándares de eficacia y eficiencia requeridos por SHT.

- ✓ Estructurar el Plan de Capacitación para la vigencia 2020, mediante la formación y capacitación continua de los funcionarios de la Entidad para optimizar su desempeño laboral diario.
- ✓ Fomentar el desarrollo continuo de competencias y habilidades de los funcionarios de la Entidad con el fin de contribuir al logro del cumplimiento de sus funciones que conllevan a la estabilidad, seguridad y confianza de los funcionarios.
- ✓ Iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de Inducción.
- ✓ Reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el estado y sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los servidores con respecto a la SHT por medio del programa de Reinducción.
- ✓ Definir los requisitos de conocimiento y práctica en Seguridad y Salud en el Trabajo con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales mediante la identificación los peligros y control los riesgos relacionados con el trabajo.
- ✓ Contribuir con el desarrollo de las capacitaciones en cada uno de los procesos, con el fin de satisfacer las necesidades propias de todos los usuarios internos y externos por intermedio de sus funcionarios como organismo rector en Políticas de la Administración.
- ✓ Potenciar el desarrollo del talento humano, orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

2. NORMATIVIDAD:

Ley 1064/2006. 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.

3. DEFINICIONES

Competencia. Es la 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.

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 y al eficaz desempeño del cargo.

Formación. La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

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), es la 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. Ley 115/1994.

Educación Informal. La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Ley 115 /1994

Educación Formal. Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. Ley 115 de 1994.

Seguridad y salud en el trabajo (SST). Es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Decreto 1072/2015)

4. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta los resultados de la encuesta realizada a los diferentes procesos de la entidad, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño por medio de los planes de mejoramiento e individual que contribuya en el mejoramiento en las actividades laborales, identificación, evaluación y valoración de peligros e intervenciones que permitan mitigar los riesgos

5. CRONOGRAMA DEL PLAN DE CAPACITACION

Una vez verificada la información de las capacitaciones que requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, se elabora un cronograma donde se encuentra consolidada la siguiente información.

- Tema de Capacitación
- Proceso responsable
- Capacitador o establecimiento

- Población Objeto
- Intensidad Horaria
- Lugar
- Fecha
- Hora
- Presupuesto
- Estado
- Mes
- Número de capacitaciones programadas
- Número de capacitaciones realizadas

6. EJECUCIÓN

En primera instancia se socializa el plan de capacitación a todos los funcionarios de la entidad, posteriormente a través del proceso de Gestión de comunicaciones y correo electrónico según las fechas establecidas se notifica a los funcionarios las capacitaciones a llevar a cabo y en las cuales se hace necesario la participación. La asistencia las capacitaciones programadas son de obligatorio cumplimiento.

7. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

La evaluación de impacto a las capacitaciones programadas se realizarán a nivel interno a través de la participación y evaluación de los conocimientos impartidos en caso externo se hace necesario allegar al proceso de Gestión de Talento humano el respectivo soporte de participación.

12. INDICADOR

Los indicadores permiten medir el cumplimiento del plan de capacitaciones establecido:

- Número de capacitaciones programadas / Número de capacitaciones ejecutadas



Germán Adolfo García Castellanos
Jefe Desarrollo Humano Sociedad Tequendama