



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05

Versión:15

Fecha:28/10/20

Página 1 de 16

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION – PIC 2021

GRUPO GESTION DE TALENTO HUMANO

Bogotá, Noviembre de 2020



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021
GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05
Versión:15
Fecha:28/10/20
Página 2 de 16

TABLA DE CONTENIDO

TABLA DE CONTENIDO	2
1. OBJETIVO INSTITUCIONAL	3
1.1 Objetivo General	3
1.2 Objetivo Específico:	3
2. ALCANCE	4
3. MARCO LEGAL.....	4
4. DEFINICIONES	5
4.1 MARCO CONCEPTUAL:	5
5. POLITICA DE CAPACITACION.....	7
6. DESARROLLO DE CAPACITACIÓN	10
6.1 INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO	10
6.2 REINDUCCIÓN	12
6.3 CRECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL.....	12
6.4 PLAN DE CAPACITACIÓN	12
6.5 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO	14
6.6 BENEFICIARIOS	15
6.7 HORARIO	15
6.8 DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL	15
6.9 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
7. ANEXOS.....	16
8. CONTROL DE CAMBIOS.....	16



CLUB MILITAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05

Versión:15

Fecha:28/10/20

Página 3 de 16

1. OBJETIVO INSTITUCIONAL

En esta nueva administración el Club Militar en su plan estratégico creo el Plan derivado del 2020-2022 determinando unas perspectivas estratégicas de donde surgen unos objetivos que consolidados será el motor de cumplimiento de las metas de la entidad dentro del contexto estratégico de la organización, donde promover e impulsar una cultura de servicio al socio , con el fin de desarrollar una nueva cultura organizacional, la cual apropie competencias y habilidades de los funcionarios con tecnología de información y comunicación, esto con el fin de satisfacer las necesidades del socio, atravésó de la estrategia de bienestar , desarrollo sostenible y posesionamiento de liderazgo,

1.1 Objetivo General

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, los conocimientos, y habilidades a través de programas de capacitación, formación y reinducción, actividades plasmadas por los funcionarios de la institución en los registros de necesidades de capacitación, de esta manera se incrementan los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad de los procesos en el Club Militar; aspecto que contribuirá a la promoción del desarrollo del talento humano y a la necesidad de cada uno de los trabajadores de establecer compromisos frente al cumplimiento de los objetivos trazados por la institución.

1.2 Objetivo Especifico:

- A partir de los procesos de autoevaluación y evaluación, de los conocimientos que debe manejar el personal del Club Militar y de las necesidades sentidas y reales del Club Militar como organización prestadora de servicios, hacer un análisis que permita estructurar el programa de capacitación, dirigido a suplir los requerimientos que como institución necesita atender.
- Iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, 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 INSTITUCIONAL.
- Identificar las alternativas apropiadas para satisfacer las necesidades específicas de entrenamiento y capacitación solicitada por cada trabajador y responsable del área, con el fin de satisfacer las necesidades de los usuarios internos y externos.
- Establecer y ejecutar programas de capacitación y formación dirigidos al desarrollo de habilidades y competencias en los servidores públicos del Club Militar, para el efectivo desempeño del cargo orientado a la cultura del servicio.
- Impartir cursos efectivos de entrenamiento, validados por su utilidad.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05

Versión:15

Fecha:28/10/20

Página 4 de 16

- Promover el desarrollo integral del talento humano disponible en la organización y el afianzamiento de la ética del servidor público.
- Reorientar la integración del empleado 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 Función Pública por medio del programa de REINDUCCIÓN.
- Mejorar el desarrollo y desempeño laboral de los funcionarios.
- Dar cumplimiento a la implementación del Plan de Acción de capacitación teniendo en cuenta el Manual Operativo del Modelo Integrado Planeación – MIPG. (El cual se basa en dirigir, planear, ejecutar, controlar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional de las entidades públicas, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público).

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación inicia desde la determinación de necesidades de formación, para implementar programas de aprendizaje en cada dependencia y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones brindadas, buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de formación y capacitación, así como el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

3. MARCO LEGAL

El análisis Normativo es un apoyo para el desarrollo de los lineamientos de este plan se debe entender que la Ley y las normas en materia de formación y capacitación son marcos de referencia dentro de la gestión orientada a la innovación y una buena planeación.

Los marcos normativos vigentes aplicables a la implementación de Plan Institucional de capacitación PIC 2021 son:

Constitución Política de Colombia, Artículos 53 “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre



CLUB MILITAR

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05

Versión:15

Fecha:28/10/20

Página 5 de 16

formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores.

Ley 489 de 1998 artículo 26, del 29 de diciembre de 1998. “Estímulos a los servidores públicos. El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones”.

Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, del 5 de febrero de 2002. NOTA DE VIGENCIA: <Ley derogada, a partir del 28 de mayo de 2019, por el artículo 265 de la Ley 1952 de 2019 del 28 de enero de 2019. El procedimiento disciplinario establecido en la Ley 1952 de 2019, entrará en vigencia a partir del 28 de julio de 2020> artículo 33 Derechos y artículo 34 Deberes de los servidores públicos.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Artículo 36. “objetivos de la capacitación” Parágrafo único: “Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley”.

Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998. “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado” Artículo **19 Programas anuales** “Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”

Resolución 390 del 30 de Mayo de 2017, “Por el cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación. Departamento Administrativo de función Pública.

Resolución 423 del 23 julio de 2020, Por la cual se establecen las áreas de trabajo en la Oficina Asesora de Planeación y en los grupos de trabajo que actualmente funcionan en el Club Militar y se fijan sus funciones.

4. DEFINICIONES

4.1 MARCO CONCEPTUAL:

Con el Plan Institucional de Capacitación, PIC se busca articular acciones de capacitación y formación a partir de unos objetivos específicos, facilitando con éste el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la Entidad (conceptualización DAFP).



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05

Versión:15

Fecha:28/10/20

Página 6 de 16

CAPACITACION “Según el decreto 1567 de 1998. Artículo 4° **Definición de capacitación.** Se entiende por capacitación 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 tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

EDUCACIÓN FORMAL: Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, conduce a grados y títulos (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4).

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 y cultural, que se fundamenta en la 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 2888/2007).

EDUCACIÓN INFORMAL: 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).

FORMACIÓN: Proceso que tiene como objetivo específico desarrollar y fortalecer la ética del servicio público, basada en los principios que rigen la función administrativa.

- **CAPÍTULO II** Inducción y Reinducción
Artículo 7°.- **Programas de Inducción y reinducción.** Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y 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 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.

Tendrán las siguientes características particulares:

- **Programa de Inducción:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05

Versión:15

Fecha:28/10/20

Página 7 de 16

Sus objetivos con respecto al empleador son:

- ✓ Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
 - ✓ Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
 - ✓ Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
 - ✓ Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
 - ✓ Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad y su puesto de trabajo.
- **Programas de Re inducción:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- ✓ Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- ✓ Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- ✓ Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- ✓ Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- ✓ A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- ✓ Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

5. POLITICA DE CAPACITACION

Los procesos desarrollados desde el Grupo de Gestión Talento Humano, buscan contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y competencias de los servidores públicos del Club Militar, en función del desarrollo integral de cada quien en cuanto crecimiento personal y laboral, con el fin de mejorar ostensiblemente la prestación del servicio y alcanzar los estándares establecidos en el Sistema de Gestión de la Calidad, objetivo que se logrará a través de la coordinación, gestión, ejecución y control de la



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05
Versión:15
Fecha:28/10/20
Página 8 de 16

implementación de estrategias que aseguren el dominio de las competencias requeridas por parte de los funcionarios que laboran en la Entidad, aspecto que repercutirá positivamente en el logro del cumplimiento a cabalidad de la misión de la entidad.

El Servidor público que se inscriba en las capacitaciones programadas en el PIC, registrados en el formato Registro de asistencia CODIGO TH Q05-F01 formato de calidad, con el V°B° del jefe, se está comprometiendo a asistir a la totalidad de las horas programadas de capacitación, se dejará en la cartelera de Portería de empleados la programación del curso y lista de participantes, y se enviara por el correo electrónico institucional.

Toda capacitación deberá contar con un diagnóstico de la necesidad y su respectivo plan de acción donde involucre los temarios, el alcance, la dimensión objetiva del contenido a capacitar, los logros institucionales producto de la capacitación.

El Servidor público que reciba cualquier tipo de formación deberá presentar un informe de gestión en el que se refleje su impacto en la institución, al igual que deberá difundir este conocimiento bajo la directriz de la sección de capacitación de la coordinación de Talento humano.

Los Jefes de cada dependencia promoverán la asistencia y retroalimentación del conocimiento

La estructura del Plan Institucional de Capacitación es dinámica y flexible, de manera que se ajuste a los tiempos y necesidades de la entidad.

PRIORIZACION TEMATICA

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, expedido bajo la resolución 390 de 2017, por la que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, emiten orientación para la formulación y ejecución de las actividades de capacitación de los funcionarios en los siguientes tres Ejes Temáticos:

EJE 1. Gobernanza para la Paz. Busca dotar a los funcionarios de capacidades blandas para enfrentar los retos que presenta el contexto del posconflicto y de la construcción de paz, pues la participación ciudadana, el control social y el gobierno abierto, son fundamentales para consolidar una sociedad pacífica y equitativa.

EJE 2. Gestión del Conocimiento. Busca fortalecer el manejo de la información y el conocimiento que generan los funcionarios en los procesos de producción de políticas, bienes y servicios.

EJE 3. Creación del Valor Publico. Encaminado a que los funcionarios orienten su gestión de manera estratégica, buscando así que su labor y los resultados cumplan con los requisitos de calidad en la prestación de bienes y servicios y además generan satisfacción en la ciudadanía y confianza en el estado.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05

Versión:15

Fecha:28/10/20

Página 9 de 16

METODOLOGIA

SER: Comprende conjunto de características personales(motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que son muy importantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el alto desempeño que genera valor agregado, el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

SABER: Conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener empleados interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla para generar nuevos conocimientos.

HACER: Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del empleado público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto

En el Plan Institucional de capacitación (PIC) de la vigencia 2021 se encuentran descritas las acciones que permiten el fortalecimiento y la potencialización de las competencias tanto individuales como colectivas de sus trabajadores contribuyendo a mejorar su desempeño y a fortalecer su competitividad laboral, responde a una construcción participativa, en donde se tiene en cuenta las diferentes fuentes diagnosticas que procuran abarcar todos los frentes para responder a las necesidades de la entidad.

NORMA E INSTRUCCIONES PARA ACCEDER AL PROCESO DE CAPACITACIÓN

- El personal de servidores públicos que hagan parte de la planta está obligado a asistir
- El funcionario debe acogerse a la normatividad establecida al inicio de la capacitación
- Cada capacitación debe ser evaluada en impacto y gestión
- Los cursos o talleres de formación que se dicten, se harán en horario compartido y serán controlado por el Jefe inmediato.
- Para los cursos que sean certificados, el personal deberá anexar la fotocopia del certificado de asistencia y aprobación en la hoja de vida.
- Cuando los eventos de formación sean a través del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, el Servidor Público deberá asistir por lo menos al 80% de la formación, se anexará el registro de no asistencia a la capacitación en su hoja de vida, de acuerdo al Artículo 34 numeral 40
- Las fechas para recibir la formación se concertarán en el transcurso del año y estarán supeditadas a modificaciones según disponibilidad de las entidades capacitadoras.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05

Versión:15

Fecha:28/10/20

Página 10 de 16

MEDICIÓN DEL IMPACTO

Es importante medir el impacto de las capacitaciones en el desempeño del personal en la entidad, -teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- a. **Respuesta:** reacción ante la formación y el aprendizaje por parte de los participantes.
- b. **Resultado:** efectos de la formación mediante conocimientos que serán demostrados en la ejecución de trabajo ante los nuevos conocimientos adquiridos en las capacitaciones.
- c. **Impacto de la formación en la organización,** a través del análisis del costo de beneficio.

Para medir el impacto del conocimiento adquirido durante las capacitaciones por los servidores públicos y su aplicación en la práctica laboral, se le entregara el Registro CM.340.R44, a cada responsable de área o jefe inmediato para que evalúe semestralmente al servidor público.

6. DESARROLLO DE CAPACITACIÓN

En el Plan Institucional de capacitación (PIC) de la vigencia 2021 se encuentran descritas las acciones que permiten el fortalecimiento y la potencialización de las competencias tanto individuales como colectivas de sus trabajadores contribuyendo a mejorar su desempeño y a fortalecer su competitividad laboral, responde a una construcción participativa, en donde se tiene en cuenta las diferentes fuentes diagnosticas que procuran abarcar todos los frentes para responder a las necesidades de la entidad.

6.1 INDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO

Desde el proceso de ingreso a la institución de cada uno de los servidores públicos (funcionarios públicos, trabajadores oficiales) y contratistas, es preciso informarles las normas, políticas, funcionamiento del Sistema de Gestión de Calidad, estructura, planes corporativos, programa de salud ocupacional entre otros, aspecto que permite asegurar el conocimiento por parte del empleado de la organización y le proporciona la información necesaria para el desarrollo de las funciones específicas del cargo a desempeñar.

El proceso de inducción se inicia una vez ingrese el funcionario a la Entidad, a través de una síntesis proporcionada por cada uno de los siguientes grupos, programada de acuerdo a los temas a tratar:

1. **Oficina Asesora de Planeación:** Estructura Orgánica, Misión, Visión, Valores, Sistema de Gestión Integrado, Objetivos Estratégicos.
2. **Grupo de Gestión Talento Humano:** Programas de Bienestar y Salud Ocupacional, Programa de Capacitación, Nómina, Evaluación del Desempeño, Código de ética y valores de la entidad, régimen salarial y prestacional.
3. El responsable del área a la que se dirige el funcionario, asumirá la inducción en el puesto de trabajo del mismo, dando a conocer oportunamente las funciones específicas y las competencias laborales requeridas



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05

Versión:15

Fecha:28/10/20

Página 11 de 16

para el cargo, los procedimientos del área de trabajo y la entrega de inventarios de activos fijos que estarán bajo su responsabilidad. Este mismo proceso debe replicarse, cuando por necesidades del servicio, se traslada un funcionario a otra área.

Los temas, metodología, tiempos requeridos para la inducción y entrenamiento están contemplados en el registro TH-M04-F01 en el que se constata la ejecución de este proceso. (Se encuentra en proceso de reevaluación).

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Entidad.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad y los temas a tratar, tales como:

1. La Oficina de Planeación: Dará a conocer qué es el Club Militar como entidad descentralizada del estado, políticas, Principios y Valores, Estructura-Organigrama, Caracterización de procesos y procedimientos, mapa de riesgos, Plan de mitigación de riesgos, Direccionamiento Estratégico, Reportes de Mejoramiento y Auditorias de Calidad.
2. El Grupo de Gestión Talento Humano: Dará a conocer los programas de Bienestar vigencia 2020, Programa de Capacitación, recreación y estímulos vigencia 2020. Actualización del Manual de funciones y competencias, cultura organizacional, competencias laborales, código de ética y valores de la entidad, régimen salarial y prestacional, Nómina, Evaluación del desempeño.
3. El Grupo de Gestión TIC's: Dara a conocer los temas del proceso, correos, Outlook, y la página WEB.
4. El área de Archivo y correspondencia: Dará a conocer el proceso de Gestión Documental y la operación de los sistemas de la entidad acorde a la estructura organizacional y mapa de riesgos.
5. El área de Atención al Ciudadano dará a conocer las políticas de atención, productos y servicios.
6. La Oficina Jurídica participa a través de la divulgación de la Ley 1010 de 2009 Acoso Laboral, contratación
7. El Grupo de Gestión Financiera: Dara a conocer sobre el manejo y control de inventarios.
8. Adicionalmente, el jefe del área donde el servidor desempeñará sus funciones, asignará un acompañamiento por un periodo de tres (3) meses. Los funcionarios que realicen el acompañamiento se responsabilizarán por la inducción en el puesto de trabajo a través de las siguientes labores:
 - a) Acompañar y asesorar al servidor en temas y actividades a desarrollar.
 - b) Orientar al servidor en temas afines con el área o grupo de trabajo.
 - c) Instruir sobre el Sistema de Gestión de Calidad, objetivo, misión visión, valores, principios, objetivos del área.
 - d) Dar a conocer la planeación de actividades programadas por el área dentro de la institución.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05

Versión:15

Fecha:28/10/20

Página 12 de 16

- e) Indicar el proceso al cual pertenece el área de trabajo, (Calidad, mapa de procesos, mapa de riesgos).
- f) Enseñar el manual de funciones correspondiente a su cargo y grado, entre otras que le sean asignadas en el área.

6.2 REINDUCCIÓN

Proceso que consiste en actualizar y enterar a los empleados del Club Militar, acerca de las reformas en la organización y sus funciones, proporcionándoles información sobre la reorientación de la misión institucional, así como los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

Los temas, metodología y tiempos requeridos para la inducción y entrenamiento están contemplados en el registro TH-M04-F01, en el que se constata la ejecución de este proceso, el cual será repetitivo en todas las vigencias.

6.3 CRECIMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

El Club Militar, ratifica su compromiso de fortalecer el Clima Organizacional, a través de la puesta en marcha de estrategias que involucren el trabajo en equipo, altos niveles de motivación, manejo de estrés, manejo de adecuadas relaciones interpersonales, capacitación que permita la apropiación de habilidades, conocimientos y herramientas para la prestación de un servicio de calidad, así como el desarrollo de actividades de tipo culturales y recreativas que permitan el esparcimiento, la distensión y la sana diversión de los servidores públicos.

Los ítems están contemplados en el registro CM.340.R14, (Medición - Clima Organizacional) en el que se constata la ejecución de este proceso.

6.4 PLAN DE CAPACITACIÓN

Hace referencia al 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 empleados a nivel individual y grupal, para la consecución de los resultados y metas institucionales establecidas en la entidad.

Con el Plan Institucional de Capacitación (PIC- 2021), como estrategia de aprendizaje se pretende propiciar un trabajo colaborativo, participativo y activo de los empleados en su aprendizaje, se fundamenta a partir de la planeación y levantamiento del PIC "Programa institucional de Capacitación, teniendo en cuenta elementos como: diagnóstico de necesidades, retos o necesidades instituciones y necesidades de capacitación, prioridad, cronograma, propuesta distribución presupuestal, seguimiento, evaluación, medición del plan institucional de capacitación

El Plan Institucional de Capacitación está definido con un objetivo estratégico de las perspectivas de aprendizaje y crecimiento, extraídos del plan estratégico del Club Militar, de cara hacia el futuro 2019 al 2038 así:

 <p>CLUB MILITAR</p>	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021 GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL</p>	<p>Código:TH-Q05 Versión:15 Fecha:28/10/20 Página 13 de 16</p>
---	--	--

Perspectiva (4). Aprendizaje y Crecimiento, se definen tres (3) objetivos Estratégicos:

- **Impulsar Capital Humano con cultura de Servicio al Socio:** Entendiendo a los funcionarios como el pilar fundamental de mejora permanente en la cultura de atención. Se busca entonces, integrar personal competente académicamente, comprometido con identidad corporativa, sentido social, alto sentido y vocación de servicio al socio y adicionalmente mejorar el Clima Laboral del Club Militar.
- **Definir y Desarrollar la nueva arquitectura empresarial:** Búsqueda de cambios o ajustes para cumplir funcionalidad del Club Militar.
- **Apropiar las Tecnologías de la información y las comunicaciones:** Desarrollar competencias de uso y apropiación de TI.

Perspectiva (5). Factor Humano, se definen dos (2) objetivos Estratégicos:

- **Fortalecer el sentido de pertenencia de los empleados para mejorar el servicio:** Considera el sentido de pertenencia un factor clave de éxito, al ser este vital para el desarrollo de las estrategias de la organización; cuando un funcionario está convencido de que la compañía es buena y le ofrece beneficios es una persona en pro de las metas de la empresa, es necesario el trabajo en equipo.

Transformar y consolidar Cultura Organizacional: La cultura organizacional se debe entender como el conjunto de creencias, hábitos, valores institucionales, actitudes, tradiciones entre los diferentes grupos de la organización, por ello se requiere que los funcionarios estén convencidos de dichos valores y creencias. Para ello se promoverá una comunicación interna activa, el liderazgo compartido, la participación respetuosa, la buena actitud al cambio, el desarrollo organizacional orientado al socio y se definirán y aplicarán estrategias de motivación, creatividad e innovación

El PIC 2021 contara con una estructura de cuatro fases, que obedece a un diagnóstico de las necesidades en temas de capacitaciones de la entidad dándole prioridad a la operación a lineado a la misión institucional así:

1. Capítulo de Capacitación generada por entidades Públicas, bajo el concepto de Formación emitida por la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. (SENA – MHCP – DAP – DAFF- MDN y otras).
2. Capítulo de Capacitación derivado del “Plan Nacional de Capacitación” liderada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05
Versión:15
Fecha:28/10/20
Página 14 de 16

3. Capítulo de Capacitación derivado del "Plan Estratégico de la Entidad" Obedece a un diagnóstico de necesidades en temas de capacitación de la entidad dándole prioridad a la operación comercial en su lineamiento a la misionalidad institucional.
4. Capacitaciones internas brindadas por funcionarios que cuenten con capacidades y actitudes para desarrollar el tema.

CAPITULO RED INTERSTITUCIONAL.

Por el momento se ha estipulado un cronograma de capacitación con el SENA, entidad sin ánimo de lucro, quien nos brinda una certificación, se ha destinado 8 capacitaciones enfocadas al personal operativo y administrativo el cual se brindaran virtualmente, se adjunta el Anexo 1.

El servidor Público deberá participar por lo menos al 80% de la capacitación virtual. Para acceder a la inscripción debe enviar al correo de serviciosocialtalentohumano@clubmilitar.gov.co la fotocopia de la cédula en pdf por ambas caras y en esta misma registrar de forma legible los siguientes datos así: Correo electrónico, Dirección, Barrio, Localidad, Teléfono Fijo, Numero de celular, Tipo de población: Eje. Madre cabeza de familia o ninguna.

De igual forma se compila las diferentes capacitaciones recibidas por los funcionarios del Club de otras entidades públicas.

CAPITULO PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN.

Se construyó un anexo con las capacitaciones que más contribuyan al logro de los objetivos estratégicos de la entidad, derivados del universo fijado por el DAFP y la ESAP, para la operativización de esta agenda se contara con la formación profesional de los funcionarios más competentes de la institución. Sin emplear presupuesto para ello. Se han designado 18 capacitaciones, Anexo 2.

CAPITULO PLAN CAPACITACIÓN ENTIDAD.

Se construyó un anexo con las capacitaciones que más contribuyan al logro de los objetivos estratégicos de la entidad, derivados del Plan de Acción 2021 de la entidad y de los planes de acción por dependencias que contienen las acciones o tareas que la entidad se comprometió a realizar.

6.5 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO

Este diagnóstico se basa en las necesidades a nivel de competencias Basado en dos aspectos:

- Diagnóstico de necesidades plasmada por cada uno de los coordinadores de Gestión, registro CM.340.R08
- Encuesta Evaluación Capacitación PIC 2020, enviada por el correo electrónico el día 20 de octubre 2020.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021
GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05
Versión:15
Fecha:28/10/20
Página 15 de 16

6.6 BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de capacitación, los empleados que pertenecen a la planta de personal del Club Militar. De esta manera se aspira tener una cobertura de capacitación del 80% del personal, contando para ello con las asignaciones presupuestales correspondientes.

6.7 HORARIO

El Plan de Formación, está sujeto al cumplimiento de políticas específicas frente al manejo del tiempo, en los que, tanto el empleador como el servidor público, dispondrán un espacio de atención, que podrá distribuirse en un horario abarque o no la jornada laboral establecida, se planea de forma diferente las capacitaciones de los funcionarios que conforman la operación comercial del Club.

6.8 DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

Los programas de formación y capacitación que se establecieron en el Plan, estaban sujetos a la disponibilidad presupuestal del año fiscal 2021.

6.9 EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento al Plan estratégico se realizará a través de una evaluación virtual para todos.

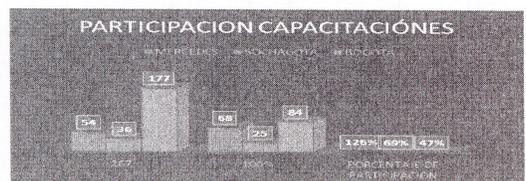
La dependencia de capacitación del Grupo de Gestión Talento Humano analiza los indicadores con los resultados del impacto que tuvo la capacitación en el desempeño del cargo, satisfacción y participación, se define plan de acción que permita culminar con éxito el PIC. Establecidas las causas que generaron resultados que no alcanzaron las metas establecidas en el sistema integrado de gestión, se procederá a adoptar medidas encaminadas a que en las capacitaciones futuras se aborden las problemáticas detectadas, que generen acciones de mejora, y de ser necesario se solicitará apoyo de los jefes o responsables de las dependencias y/o Grupos de Trabajo para poder definir las medidas de solución rtinente.

PARTICIPACIÓN DE CAPACITACIONES CLUB MILITAR			
TOTAL PERSONAL PLANTA	267	100%	PORCENTAJE DE PARTICIPACION
MERCEDES	54	68	126%
SOCHAGOTA	36	25	69%
BOGOTA	177	84	47%

CAPACITACIÓN SERVICIO AL CLIENTE			
TOTAL PERSONAL PLANTA	267	100%	PORCENTAJE DE PARTICIPACION
MERCEDES	54	9	17%
SOCHAGOTA	36	17	47%
BOGOTA	177	8	5%

CONOCIMIENTO TEORICO Y PRACTICO A PERSONAL			
TOTAL PERSONAL PLANTA	267	100%	PORCENTAJE DE PARTICIPACION
MERCEDES	54	24	44%
SOCHAGOTA	36	60	167%
BOGOTA	177	76	43%

HORARIOS FLEXIBLES DE CAPACITACIÓN			
TOTAL PERSONAL PLANTA	267	100%	PORCENTAJE DE PARTICIPACION
MERCEDES	54	54	100%
SOCHAGOTA	36	20	56%
BOGOTA	177	71	40%





PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC 2021

GRUPO DE GESTIÓN TALENTO HUMANO MANUAL

Código:TH-Q05
Versión:15
Fecha:28/10/20
Página 16 de 16

7. ANEXOS

Se adjuntan los anexos del Plan Institucional de capacitación.

Anexo 1. CAPITULO RED INTERISTITUCIONAL.

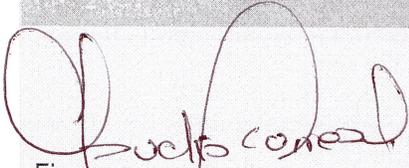
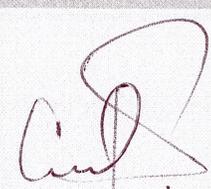
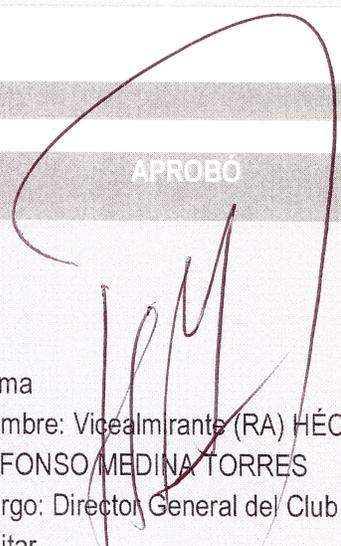
Anexo 2. CAPITULO PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN.

Anexo 3. CAPITULO PLAN CAPACITACIÓN ENTIDAD.

8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha del cambio	Descripción de la modificación
13	9/04/2019	Actualización de Normatividad y cronograma Plan institucional PIC 2019
14	28/10/2020	Reestructuración del Plan institucional PIC 2019
15	10/11/2020	Actualización de Normatividad y cronograma Plan institucional PIC 2019

1. VALIDACIÓN DE FIRMAS

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
 Firma Nombre: P.D. CLAUDIA LILIANA CORREAL CASTILLO Cargo: Coordinador Grupo de Gestión Talento Humano	 Firma Nombre: CN(RA) CHRISTIAN HENRIQUE GONZALEZ RODRIGUEZ Cargo: Subdirector General Club Militar (e)	 Firma Nombre: Vicealmirante (RA) HÉCTOR ALFONSO MEDINA TORRES Cargo: Director General del Club Militar