1. Objetivo

Establecer los lineamientos conceptuales y metodológicos para diseñar e implementar las dinámicas de formación y capacitación de la Fundación Hogar San Francisco de Asís, con el fin de fortalecer las aptitudes técnicas de gestión y comportamentales del Talento Humano de la Fundación.

2. Glosario

- El vocablo capacitación es entendido como el agregado de acciones de preparación, continuas y planificadas, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores para cumplir con calidad las funciones del cargo, certificar su desempeño exitoso y conseguir los máximos resultados productivos o de servicio.

- Actividad de formación y capacitación: cursos cortos, diplomados, seminarios, talleres, etc., que conforman el Programa de Formación y Capacitación para cada vigencia.

- Brecha de conocimiento: diferencia entre los conocimientos evidenciados en el desempeño laboral y los conocimientos requeridos para el cargo.

- 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.[1]

- Calidad, pertinencia y aplicabilidad: medición de las actividades de capacitación desarrolladas en ejecución del Plan Institucional de Capacitación, que permite conocer el porcentaje de percepción de los participantes en cuanto a calidad de los contenidos, pertinencia y aplicabilidad del contenido, calidad de la logística, calidad del grupo, calidad administrativa y calidad de los facilitadores.

- Competencias laborales: conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

- Educación para el trabajo y el desarrollo humano: es la educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos

o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación.

- 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.

- Formación: 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.

- Hacer: corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee.

- Inducción: proceso de formación orientado a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio y a suministrar información para el conocimiento de la de la Institución dónde presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación.

- Medición del cierre de brecha de conocimientos: es la valoración del nivel de conocimiento previo con respecto al conocimiento deseado.

- Necesidades de conocimiento: se refiere al conjunto de saberes que deben poseer los miembros de un equipo en particular, para realizar efectivamente las actividades (HACERES) a través de los cuales aportan al cumplimiento del objetivo estratégico del área respectiva.

- Reinducción: proceso 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. Los programas de reinducción 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.

- Saber: es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.[2]

- Ser: comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

3. Condiciones generales

- La capacitación que se establece en los programas de aprendizaje ofrecidos por la Fundación, se enmarcan en la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano.

- La identificación de necesidades de conocimiento y la priorización de los saberes técnicos y de gestión y las competencias comportamentales, que se consideren se deben fortalecer en un periodo o vigencia para reducir la brecha de conocimiento existente y optimizar la gestión, dependerán del Coordinador de la Unidad Operativa.

- Las necesidades de conocimiento se identifican teniendo en cuenta las competencias técnicas (hacer), de gestión (saber) y comportamentales (ser) necesarias en los diferentes empleos.

  - Evaluación de necesidades de capacitación
  - Planteamiento de objetivos del plan de capacitación
  - Diseño del plan de capacitación Implementación del plan de capacitación
  - Evaluación de la capacitación.

La citación talento humano objeto de las capacitaciones, se realiza de manera física o digital y se les debe informar el objetivo de aprendizaje que se busca cumplir con su participación en dicho evento, así, como las fechas y horarios en los que debe participar de la misma.

- En todas las actividades de capacitación, sin excepción, debe aplicarse la evaluación de calidad, pertinencia y aplicabilidad de cada actividad de formación y capacitación aplicando el pre test y pos-test.

- Las jornadas de inducción y reinducción pueden realizarse de manera presencial o virtual y para ello, se establecen los recursos y materiales digitales y físicos necesarios para poder desarrollar las temáticas propuestas en las jornadas y se aplican los formatos de evaluación establecidos.

Fundación Hogar San Francisco de Asís	**PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACION**	Fecha de Adaptación Septiembre de 2021
		Actualización

TIPO DE CAPACITACION	OBJETO	DIRIGIDO A	RESPONSABLE	TIEMPO
TÉCNICA	Inducción al cargo	Personal que ingresa	Encargado del área	Primer día laboral
PRÁCTICA	Inducción de la empresa	Personal que ingresa	Psicología	Una vez que inicie
PREVENTIVA	Inducción de Protocolos y procedimientos	Líder de cada proceso	Talento humano	Tres meses posterior al ingreso
TEÓRICO PRÁCTICO	Capacitación de clima laboral	Dirigido a toda la empresa Talento humano	Talento humano	Trimestral
PRÁCTICO	Competencias laborales	Todos los colaboradores	Coordinadores y Talento Humano	Semestral

Nota importante: Para la elaboración del presente protocolo se ha consultado y analizado los procedimientos y criterios establecidos por entidades públicas y privadas. Se ha tomado como referencia la Secretaria Distrital de Integración Social, para la adaptación e implementación.

Referencias:

- Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano. Editorial Mc Graw - Hill, México, 1988.
- Dessler, G & Varela, R. (2011). Administración en recursos humanos enfoque latinoamericano. México: Pearson educación.
- Universidad Cooperativa de Colombia Facultad de ciencias humanas y sociales Psicología Bogotá, Colombia 2018. DISEÑO DE PROTOCOLO DE CAPACITACIÓN BÁSICO PARA PEQUEÑAS EMPRESAS
- Mapa de procesos. SECRETARÍA DISTRITAL DE INTEGRACIÓN SOCIAL. Gestión de talento humano. Gestión de talento humano Última actualización: 29 Septiembre 2021

	Adapto	Aprobó
Nombre	Eliana Jiménez	Ángela Fajardo Fajardo
Cargo/Rol	Talento Humano Fundación Hogar San francisco de Asís	Administradora General Fundación Hogar San Francisco de Asís

Fundación Hogar San Francisco de Asís	**PROCEDIMIENTO CAPACITACIÓN Y FORMACION**	Fecha de Adaptación Septiembre de 2021
		Actualización