

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC 2022

FONDO DE DESARROLLO DE PROYECTOS DE CUNDINAMARCA FONDECUN

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. Objetivo General	4
2. Objetivos Específicos	4
3. ALCANCE	4
4. Normatividad aplicable	4
5. Aplicación del Plan Institucional de capacitaciones - PIC.....	6
6. Estructura del Plan Institucional de Capacitación – PIC	7
6.1. Inducción.....	8
6.2. Reinducción.....	8
7. Plan Institucional de Capacitación – PIC	8
8. Estrategia de implementación del PIC 2022.....	8
9. Diagnóstico de necesidades de Capacitación	9
10. Definiciones.....	11
11. Presupuesto del plan	15
12. Evaluación y seguimiento	16
13. Indicadores.....	16

INTRODUCCIÓN

La formulación e implementación del Plan institucional de capacitación-PIC, tiene como propósito fortalecer la misional de la Entidad, mediante la identificación de necesidades de capacitación de las diferentes dependencias, que además de ajustarse al ámbito normativo vigente, define estrategias en materia de formación, las cuales apuntan al mejoramiento de los procesos institucionales y al enriquecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de del Fondo de Desarrollo de proyectos de Cundinamarca Fondecun.

De acuerdo con lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el reto que se establece para el programa de capacitación en las entidades públicas es que las acciones permitan la solución de las necesidades institucionales, por lo que, la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado debe ocupar un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, debido a las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

Así, la implementación de la política estratégica de talento humano busca la eficiencia y el fortalecimiento de la gestión pública por medio de un modelo que consolida la información y facilita la gestión integral de las entidades a través de guías para el talento humano, cuyo propósito es el de agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

A su vez, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG pretende el incremento de la confianza de la ciudadanía en el Estado, a través de las dimensiones establecidas para el cumplimiento de los controles y exigencias normativas de las entidades públicas, premisa que solo es posible lograr con un recurso humano comprometido en lo público y conocedor de sus instituciones, normas y funciones públicas.

Por ello, se hace fundamental que el empleo público sea atractivo, motivante y competidor del sector privado, proporcionando funcionarios competentes, innovadores, motivados y comprometidos permanentemente, de tal forma que puedan responder eficientemente a las necesidades de los grupos de valor y a los fines del Estado, siendo necesario por esto, un esquema de capacitaciones que entregue a los servidores las herramientas y los conocimientos acordes al desarrollo de estas premisas, vinculando acciones como la inducción y la reinducción, la cultura de servicio al ciudadano, la importancia de la rendición de cuentas y la cultura de la transparencia, entre otros temas, esenciales para los servidores públicos.

1. Objetivo General

Contribuir a las necesidades de capacitación y formación de los servidores públicos, con el propósito de lograr el mejoramiento en los procesos institucionales y el fortalecimiento de las capacidades laborales de los funcionarios, que permita alcanzar los resultados y metas organizacionales.

Este objetivo se encuentra enmarcado en las rutas de la felicidad, crecimiento, calidad y de la Información, las cuales están contenidas en el Modelo Integrado de Planeación y gestión - MIPG.

2. Objetivos Específicos

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de las competencias técnicas del servidor público.
- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano de FONDECUN para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.
- Contribuir al mejoramiento institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento al quehacer individual
- Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, con el propósito de obtener eficacia personal, grupal e institucional, de manera que se genere el desarrollo profesional y el mejoramiento de la Entidad.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

3. ALCANCE

Inicia con las necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus funcionarios, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación.

4. Normatividad aplicable

- La Constitución Política de Colombia de 1991, en el Art. 53; La Ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de educación superior: La Ley 115 de 1994, Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los funcionarios públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.

- El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.
- El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- El Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.
- Ley 1064 de 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.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- El Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.
- Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.
- El Decreto 51 del 16 de enero de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027. Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:
- El Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Circular Externa N° 100-010-2014 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional,

basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública-Esap 2017).

- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo, tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.
- Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.
- Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

5. Aplicación del Plan Institucional de capacitaciones - PIC

La capacitación en FONDECUN se basa en los principios estipulados en el art. 6 del Decreto Ley 1567 de 19981, 1 Modificado por el art. 3 de la Ley 1960 de 2019 y el art. 1 del Decreto 894 de 2017, los que se traen acotación así:

a. Complementariedad. La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales;

b. Integralidad. La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional;

c. Objetividad. La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

d. Participación. Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;

- e. Prevalencia del Interés de la Organización. Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- f. Integración a la Carrera Administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Atendiendo lo anterior, la apuesta estratégica de este Plan Institucional de Capacitación, es:

- Probidad e integridad de los funcionarios de FONDECUN.
- Bienestar y desarrollo de los funcionarios de FONDECUN.
- Productividad y trabajo en equipo.
- Investigación, innovación y desarrollo
- Reconocimiento de la labor de los funcionarios.

Lo anterior, representa la apuesta estratégica que responde a los retos y necesidades para el desarrollo de los funcionarios de FONDECUN, entendiendo la capacitación como movilizadora de cambios organizacionales generando flexibilidad, innovación y conocimiento de alto valor, con el fin de generar mejoramiento continuo en los procesos organizacionales y los proyectos a cargo de la FONDECUN.

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los funcionarios, de acuerdo con la normativa vigente, pero permite la participación de los trabajadores oficiales, de la siguiente manera:

FUNCIONARIOS Y TRABAJADORES OFICIALES
Capacitación Formal (de acuerdo con el presupuesto y el sistema de estímulos)
Inducción
Entrenamiento en el puesto de trabajo
Temas Transversales

6. Estructura del Plan Institucional de Capacitación – PIC

El PIC de la FONDECUN, desarrollara actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva 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 del cargo.

El Plan incluye los siguientes subprogramas:

6.1. Inducción

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.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, a través de una estrategia que incluye los temas a tratar de acuerdo con lo requerido por cada cargo y funciones a desempeñar.

6.2. Reinducción

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad con la organización.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 Capítulo II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

7. Plan Institucional de Capacitación – PIC

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

FONDECUN, apoyará sus capacitaciones a través de las ofrecidas por otras instituciones públicas, en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
- Escuela de Alto Gobierno- ESAP
- Gobierno en Línea
- Departamento Nacional de Planeación - DNP –
- Archivo General de la Nación – AGN
- Entre otras

8. Estrategia de implementación del PIC 2022

La estrategia de implementación se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios de FONDECUN, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes

contextos. Por lo cual, el presente Plan pretende abarcar al mayor número de funcionarios, considerando las metas institucionales para la vigencia 2022.

Por lo tanto, una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Subgerencia Administrativa y Financiera se encargará de socializarlo, a través de correos electrónicos, publicación en la WEB y demás canales de comunicación con que cuente la Entidad. Igualmente, se implementará las actividades inmersas en el PIC mediante charlas, cursos, talleres, entre otros, los cuales serán dictados con talleristas internos y externos.

Cuando las actividades sean desarrolladas con facilitadores internos, el profesional universistario con funciones de Gestión de Bienestar y de Gestión del Talento Humano trabajará directamente con el servidor de enlace asignado por el área, a fin de realizar el respectivo seguimiento.

9. Diagnóstico de necesidades de Capacitación

En el proceso del diagnóstico de necesidades de capacitación, el primer insumo a tener en cuenta para la formulación del plan, fueron los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de pública.

Asimismo, para el fortalecimiento institucional, se recolectó información de los jefes de área de la entidad. En estas solicitudes de requerimientos de capacitaciones se consolidaron diferentes propuestas y lineamientos, se dieron a conocer las necesidades por dependencia, lineamientos de control interno, temas jurídicos y manual de funciones.

Atendiendo lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, con el fin de satisfacer los intereses generales, la efectiva prestación del servicio, y del principio básico de la capacitación, cuyo fin es aumentar los niveles de excelencia; se adelantó el formato de solicitud de capacitaciones con el fin de recolectar insumos, para formular el Plan Institucional de Capacitación, en concordancia con el Decreto No. 1083 de 2015.

Como resultado participaron las 5 dependencias sugiriendo 25 capacitaciones así:

Los requerimientos están enfocados en temas de contratación como:

- contratación Estatal.
- Sia observa
- Sia contraloría.
- Gestión documental
- Comunicación asertiva
- Atención al ciudadano.
- Mipg
- Administración del Riesgo para el Sector Público
- Capacitación en Buen Gobierno
- Capacitación en Gestión de Tecnologías de la Información
- Capacitación en Gestión Financiera

- Capacitación en Gobierno en Línea e Innovación
- Capacitación en Participación Ciudadana y Servicio al Ciudadano
- Capacitación en Planeación y Supervisión e Interventoría de proyectos y Contratos
- Capacitación en Secop II
- Capacitación en Presupuesto Público
- Capacitación en la Inducción y Reinducción del SG-SST
- Capacitaciones en los Protocolos de Bioseguridad
- Capacitación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación del Comité de Convivencia Laboral
- Capacitación del Plan de Emergencias y Brigadas
- Capacitación en Estilo de Vida y Entorno Saludable
- Plantilla de seguimiento
- Deberes y responsabilidades
- Estudios previos y de mercado

Finalmente, de acuerdo a los insumos del diagnóstico de necesidades dentro del cronograma de ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC-2022, quedarán para ejecución 25 programas de formación para el fortalecimiento de competencias funcionales, comportamentales, y de habilidades así:

CAPACITACIONES	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE
Contratación Estatal.			X	
Sia observa	X			
Sia contraloría.	X			
Gestión documental		X		
Comunicación asertiva		X		
Atención al ciudadano.			X	
Mipg			X	
Administración del Riesgo para el Sector Público			X	
Capacitación en Buen Gobierno			X	
Capacitación en Gestión de Tecnologías de la Información		X		
Capacitación en Gestión Financiera		X		
Capacitación en Gobierno		X		

en Línea e Innovación				
Capacitación en Participación Ciudadana y Servicio al Ciudadano		X		
Capacitación en Planeación y Supervisión e Interventoría de proyectos y Contratos	X		X	
Capacitación en Secop II			X	
Capacitación en Presupuesto Público			X	
Capacitación en la Inducción y Reinducción del SG-SST	X			X
Capacitaciones en los Protocolos de Bioseguridad	X			
Capacitación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	X			
Capacitación del Comité de Convivencia Laboral		X		
Capacitación del Plan de Emergencias y Brigadas		X		
Capacitación en Estilo de Vida y Entorno Saludable		X		
Plantilla de seguimiento	x	x	x	X
Deberes y responsabilidades		X		
Estudios previos y de mercado		X		

El cronograma planteado se puede modificar según los requerimientos que se vayan solicitando y el presupuesto aprobado.

10. Definiciones

A continuación, se presenta algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación –PIC.

- Plan Institucional de Capacitación.

De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, “(...) es un 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 servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública”.

- Capacitación.

Como lo indica el Art. 4o del Decreto 1567 de 1998, “ (...) 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”

- Formación.

Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. 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.

Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.

- Educación Informal.

Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

- Los Programas de Inducción y Reinducción.

Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

- Entrenamiento en el puesto de trabajo.

Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

- Competencias Laborales.

“Como 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP).

- Educación formal.

De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.

- Capacitación en Buen Gobierno.

Tiene como uno de sus objetivos implantar prácticas de transparencia por medio de: rendición de cuentas, un trabajo colectivo interinstitucional Estatal, implementando y ejecutando esquemas de medición y seguimiento con resultados cuantificables para poder gobernar en una urna de cristal, con requisitos centrales tales como una buena gestión y pulcritud en el manejo de los recursos públicos, adicionalmente promover la participación privada en la financiación de los proyectos, promoviendo la participación ciudadana en el proceso de control de la ejecución de las políticas públicas.

- Capacitación en Contratación Pública.

La Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007 permite tener lineamientos suficientes para la contratación, sin embargo, es preciso puntualizar en lo que respecta a la responsabilidad en los procesos de contratación y el consecuente contrato que se derive de los mismos, ya que, toda persona involucrada en el proceso debe conocer con suficiencia los alcances y límites que le permitan actuar de manera idónea dentro del proceso.

- Capacitación en Cultura Organizacional.

La cultura organizacional cumple un papel fundamental dentro de la capacitación del recurso humano de FONDECUN, pues con ella se pretende que los funcionarios y trabajadores oficiales se apropien de los valores, visión, misión y políticas de la empresa.

- Capacitación en Derecho al Acceso a la Información Pública.

Se busca que los funcionarios y trabajadores oficiales estén mejor informados sobre la gestión administrativa y utilicen las herramientas que tienen para acceder a datos públicos de calidad y oportunos de acuerdo con los principios que se encuentran en la Ley 1712 de 2014.

- Capacitación en Gestión Administrativa.

Permitirá conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado, para así lograr buenas prácticas en la administración pública con el fin de que la empresa realice una gestión administrativa que preste los mejores servicios.

- Capacitación en Gestión de Tecnologías de la Información.

Permitirá que los funcionarios y trabajadores oficiales se formen en habilidades básicas y/o generales en las TIC, así como su funcionamiento, conceptos generales del computador, informática básica (sistemas operativos), ofimática (procesador de texto, hoja de cálculo, presentaciones) e Internet.

- Capacitación en Gestión Documental.

Que se dirigirá al personal involucrado en la organización documental para garantizar la correcta aplicación de los procesos e instrumentos archivísticos (TRD, TVD, Formato de Inventario) en Organización, Clasificación, Almacenamiento, Registro de Inventario, Transferencias y Eliminaciones.

- Capacitación en Gestión Financiera.

Dirigida a los funcionarios responsables del manejo de los recursos públicos en las áreas financieras, contables, presupuestales, tributarias y tesorera, en cuanto, como y cuando deben tomar decisiones acertadas y soportadas en las normas vigentes, para salvaguardar su responsabilidad y la del ordenador del gasto.

- Capacitación en Gobierno en Línea e Innovación.

Permitirá que se promueva la cultura de la innovación de gestión pública basada en un proceso de medida por TIC para los servidores de la empresa.

- Capacitación en Participación Ciudadana y Servicio al Ciudadano.

Permitirá generar un espacio de reflexión destinado a fortalecer la participación ciudadana y el ejercicio del control social a la gestión pública a partir del conocimiento de los derechos y deberes que poseen las diferentes instancias de participación, para así proporcionar servicios de calidad, teniendo en cuenta los deberes y responsabilidades de los funcionarios y trabajadores oficiales de Fonddecun.

- Capacitación en Planificación, Desarrollo Territorial y Nacional.

Permitirá proporcionar a los funcionarios y trabajadores oficiales una percepción integral del fenómeno del desarrollo territorial haciendo énfasis en el proceso de planeación del mismo.

- Capacitación en Supervisión e Interventoría de Contratos.

Permitirá la eficiente y efectiva vigilancia y control de los contratos celebrados por la EFR SAS en desarrollo de las labores de supervisión o interventoría, para aumentar la probabilidad de no consecución de los resultados esperados con la contratación.

- Capacitación en Secop II.

Permitirá aplicar, entender que el Secop, es un sistema electrónico que permite la consulta de información sobre los procesos contractuales que se realicen con recursos públicos.

- Capacitación en Presupuesto Público.

Permitirá a los funcionarios en conocer la estructura del proyecto alrededor de la planificación, el presupuesto público nacional y la gestión de la inversión pública y utilizarlo como un instrumento que consolide todos los conceptos y procedimientos relacionados con la planificación, la inversión y los proyectos de inversión pública.

- Capacitación en la Inducción y Reinducción del SG-SST.

Permitirá dar información a todos los funcionarios y trabajadores oficiales de la EFR SAS, sobre las políticas, objetivos, perfil de cargo en SST, matriz de riesgo, prevención de riesgo, matriz legal y demás componentes del SGSST relevantes para la ejecución de labores.

- Capacitaciones en los Protocolos de Bioseguridad.

Teniendo en cuenta la contingencia sanitaria, la EFR adoptó un protocolo de bioseguridad en pro al bienestar del funcionario público y trabajador oficial, éstas con el fin de disminuir el riesgo del contagio del COVID-19.

- Capacitación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

Permitirá que un representante de parte de los funcionarios y trabajadores oficiales y uno de la alta dirección, con sus respectivos suplentes, realicen la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo

- Capacitación del Comité de Convivencia Laboral.

Permitirá que un representante de parte de los funcionarios y trabajadores oficiales y uno de la alta dirección, con sus respectivos suplentes, creen estrategias con el fin de crear mejores condiciones laborales para los funcionarios y trabajadores oficiales en busca de la promoción de una sana convivencia laboral.

- Capacitación del Plan de Emergencias y Brigadas.

Permitirá que los funcionarios y trabajadores oficiales puedan identificar las amenazas, vulnerabilidades, riesgos, procedimientos de evacuación, al igual que establecer un esquema operativo para la atención de posibles lesionados.

- Capacitación en Estilo de Vida y Entorno Saludable.

Permitirá que los funcionarios y trabajadores oficiales adopten medidas que le permitan evitar el sedentarismo y modificar los hábitos que afecten su salud.

11. Presupuesto del plan

Fondecun cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2022, por valor de Diez Miones Trescientos mil Pesos M/CTE (\$10.300.000).

Parágrafo: Fondecun podrá agotar el presupuesto de acuerdo a las necesidades y prioridades, sin necesidad de ajustar el Plan, de igual manera las actividades inmersas en el mismo pueden ser sustituidas o modificadas en concordancia con las necesidades de la institución, sin tener que cambiar el documento inicial.

12. Evaluación y seguimiento

Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC. El seguimiento será adelantado por la Oficina Asesora de Planeación Institucional, dependencia que de acuerdo con la programación del PIC realizará seguimiento trimestral, para lo ello, la Subgerencia Administrativa y Financiera como responsable de su ejecución presentará las evidencias de las diferentes actividades desarrolladas.

13. Indicadores

Los indicadores que se han definido para el seguimiento y evaluación del PIC son los siguientes; sin embargo, si es necesario o lo considera procedente la Alta Dirección o el proceso de Planeación y Direccionamiento Estratégico se pueden definir otros indicadores.

INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Implementación del PIC	(Número de actividades ejecutadas de capacitación en la vigencia / Número de actividades programadas) x 100
Eficacia del resultado	o (Número de evaluaciones con calificación superior a 80% / Número total de evaluaciones) * 100

Elaboró y consolidó: Yeni Silva -Profesional Universitario con funciones de Talento Humano

Insumos: Germán Medina- Jefe de la Oficina Jurídica

Julian Afanador- Subgerente Técnico

Ángela Andrea Forero Mojica-Subgerente Administrativa y Financiera

Yenny Barrios- Jefe de Control Interno