



FONDECUN

FONDO DE DESARROLLO DE
PROYECTOS DE CUNDINAMARCA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2023



Gobernación de Cundinamarca

Sede Administrativa
Av. Carrera 10 No. 28-49 Torre A, Piso 21
Teléfonos: 243 2328 / 243 2806

www.fondecun.gov.co
@fondecun



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION	4
1. ALCANCE.....	5
2. OBJETIVOS.....	5
2.1 Objetivo General.....	5
2.2 Objetivos Específicos	5
3. NORMATIVIDAD APLICABLE.....	5
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS	7
4.1 Conceptuales.....	7
4.2 Pedagógicos.....	7
4.3 Ejes Temáticos	7
4.3.1 Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.....	7
4.3.2 Eje 2. Creación de Valor Público.....	8
4.3.3 Eje 3. Transformación Digital.....	8
4.3.4 Eje 4. Probidad y Ética de lo Público.....	9
4.3.5 Eje 5: Programa de Alta Gerencia.....	9
5. FASES DE DESARROLLO	10
6. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	10
6.1 Inducción	10
6.2 Reinducción.....	10
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	11
8. DEFINICIONES.....	11
9. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO.....	13

10.	APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PIC	13
11.	EJECUCIÓN	13
12.	PROGRAMA DE APRENDIZAJE EN EQUIPO “PAE – SG-SST”	14
13.	ESTRATEGIA DE DIVULGACIÓN DEL PLAN	14
14.	PRESUPUESTO DEL PLAN	14
15.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	14
16.	INDICADORES	15



INTRODUCCION

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.



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

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.

1. OBJETIVOS

1.1 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.

1.2 Objetivos Específicos

- ✓ Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos de C.SC, desde el ser, saber y hacer
- ✓ Desarrollar rutas de aprendizaje por perfil del cargo, con el fin de fortalecer las competencias para el trabajo, el compromiso individual y el mejoramiento de la capacidad institucional de la corporación.
- ✓ Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los procesos y los procedimientos de la entidad.
- ✓ Fortalecer el liderazgo y el trabajo en equipo, a través de la implementación de mecanismos y acciones orientadas a identificar, valorar, capturar, transferir apropiar, analizar, difundir, y preservar el conocimiento.

2. 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.
- ✓ 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.
- ✓ Resolución 104 de marzo de 2020 por medio de la cual el Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.
- ✓ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes y programas de capacitación institucionales para la profesionalización de los servidores públicos, ligado al desarrollo de la identidad y la cultura del servicio público y de una gestión pública efectiva.

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

3.1 Conceptuales

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

3.2 Pedagógicos

La Detección de necesidades de Necesidades de Aprendizaje: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

La metodología de impartir la capacitación: Dadas las condiciones generadas por la emergencia sanitaria a causa de la pandemia por COVID 19, se ha determinado la necesidad de realizar la ejecución del Plan Institucional de Capacitación haciendo uso de las Tecnologías de la Información disponibles en la entidad. Sin embargo y dado que se pueden generar cambios en los lineamientos normativos que regulan el control de la entidad.

3.3 Ejes Temáticos

3.3.1 Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación.

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. (Pública, Función, 2020).

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Pública, Función, 2020)

En concordancia con lo anterior, el Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...) (Pública, Función, 2020).

3.3.2 Eje 2. Creación de Valor Público.

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. (Pública, Función, 2020).

3.3.3 Eje 3. Transformación Digital.

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Pública, Función, 2020).

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Pública, Función, 2020).

Concepto De Industria 4.0

A partir de los enfoques planteados por Sukhodolov (2019), la Industria 4.0 se define como un nuevo modelo industrial para la auto organización y la autogestión de sistemas de producción totalmente automatizados, que aprenden autónomamente y que son interactivos, en los que el núcleo son las nuevas tecnologías digitales y las tecnologías de Internet, y el papel de los humanos está limitado a su inicio, control y mantenimiento técnico, lo que requiere nuevas competencias de especialistas industriales modernos y está acompañado de cambios sociales. Industria 4.0 se refiere a la cuarta revolución industrial, con las tres primeras marcadas por la mecanización, la electricidad y las tecnologías de la información, respectivamente (Gilchrist, 2016). Esta cuarta revolución industrial es fundamentalmente diferente a las otras tres. Las nuevas tecnologías están fusionando los mundos físicos, digitales y biológicos (Đuričin & Herceg, 2018). Si bien, el término surgió en el ámbito manufacturero, la Industria 4.0 influye directamente en cada sector e industria, de tal forma que la interacción

entre las tecnologías digitales y físicas y, en general, las capacidades que ofrece la Industria 4.0 no se limitan a mejorar el inicio, desarrollo y fin de la cadena de suministro, sino que aportan al crecimiento de las utilidades, al desarrollo y transformación de productos, y a la misma experiencia del cliente (Deloitte, 2017). La Industria 4.0 surge simultáneamente con la fusión de tecnologías en un ecosistema digital, y los términos 'digitalización' e 'Industria 4.0' a menudo se usan de manera concomitante, a pesar de que la digitalización, que ya ha afectado a todas las partes de la sociedad durante años, tiene un rango mucho más amplio que la producción industrial. Para la Industria 4.0, la digitalización está especialmente relacionada con la conectividad y la interacción entre máquinas y humanos, lo que se espera que transforme el diseño, fabricación, operación y servicio de productos y sistemas de producción.

3.3.4 Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo.

Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público. (Pública, Función, 2020).

3.3.5 Eje 5: Programa de Alta Gerencia

El lineamiento estratégico de este Plan con respecto a la profesionalización y desarrollo de los directivos públicos tiene que ver con dos criterios base; el primero: Formar a las personas que inician con responsabilidades directivas, por ejemplo, liderar equipos de trabajo o tomar decisiones.

El segundo tiene que ver con la formación continuada de quienes ya son directivos o ingresan a un cargo directivo en la Corporación en cualquier nivel, dependencia u orden con el objetivo de que, mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional, al modelo de gestión y, además, instruirlo sobre la misión de la entidad y de las funciones de la dependencia a su cargo, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos y crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

Se parte, entonces, de asumir que la formación del directivo público no se puede ver como un “proceso terminado”, pues la experticia que posee se puede reforzar constantemente en la medida que la dinámica social, económica, cultural y tecnológica así lo exijan.

En el caso de la gerencia pública, como valor adicional, se deben tener en cuenta los acuerdos de gestión para que, a partir de este, se valoren con objetividad los aspectos en los que se puede potenciar al servidor público del nivel directivo. Adicionalmente, como se ha venido planteando, las actitudes, conductas y comportamientos deseados en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades directivas deben incluirse de forma transversal a todo el proceso de inducción y planeación del desarrollo de las capacidades funcionales del directivo.

4. FASES DE DESARROLLO

- Formulación de Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE
- ✓ Identificar los objetivos de la dependencia para la vigencia 2023.
- Consolidación del diagnóstico de Necesidades
- ✓ Revisión de los temas de capacitación solicitados y definición de dependencias pertinentes.
- ✓ Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma.
- Priorización Programación del Plan Institucional de los temas de capacitación.
- ✓ Estrategias de Aprendizaje viables.
- ✓ Gestión correspondiente para la programación de las acciones formativas (proceso de licitación o gestión interadministrativa)
- Ejecución del PIC
- ✓ Divulgación del PCI.
- ✓ Mecanismos de evaluación y seguimiento.

5. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este programa pretende desarrollar 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.

5.1 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.

5.2 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.

Estas acciones formativas se realizan de forma presencial o a través de una plataforma virtual, cuyo objetivo es brindar la información básica de la entidad para todo el personal independientemente del tipo de vinculación con el fin de obtener una alineación con los procesos internos y garantizar el cumplimiento de la normatividad y legislación vigente

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el proceso del diagnóstico de necesidades de capacitación, el primer insumo para 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 3 dependencias sugiriendo 11 capacitaciones así: Los requerimientos están enfocados en temas como:

- Gestión Documental
- Contratación Estatal
- Comunicación Asertiva
- MIPG
- Inducción y Reinducción del SG-SST
- Capacitación en Participación Ciudadana y Servicio al Ciudadano
- Capacitación en Gestión de Tecnologías de la Información
- Capacitación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación del Comité de Convivencia Laboral.
- Capacitación Mapa de Riesgos.
- Capacitación Contabilidad Financiera

7. 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."

✓ **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, esta´ 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 esta’ 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.

8. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

La gestión del conocimiento se define como el “proceso sistemático de detectar, seleccionar, organizar, filtrar, presentar y usar la información por parte de los participantes de la empresa, con el objeto de explotar cooperativamente el recurso de conocimiento basado en el capital intelectual propio de las organizaciones, orientados a potenciar las competencias organizacionales y la generación de valor.”

Así bien, en el marco del Plan Estratégico 2021 - 2024 de la Corporación Social de Cundinamarca se estableció la Gestión del conocimiento y la innovación como un programa estratégico institucional, enfocado a “Generar nuevas capacidades institucionales, que permitan afianzar los componentes de procesos, analítica institucional, innovación y gestión del conocimiento en el marco de la transformación requerida por la entidad.”

9. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PIC

Como resultado de las gestiones adelantadas desde la Dirección Administrativa y del Talento Humano; para la implementación del PIC, se logró que entidades públicas apoyen la ejecución; entre las cuales se destacan:

- ✓ Escuelas Superior de Administración Pública.
- ✓ Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- ✓ Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Departamento Administrativo de la Función Pública
- ✓ Departamento Nacional de Planeación DNP.
- ✓ Archivo General de la Nación – AGN
- ✓ Entes de Control

10. EJECUCIÓN

El resultado del Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO, evidenció que los funcionarios de la entidad requieren del diseño de programas de capacitación y formación para el aprendizaje

organizacional, en equipo e individual, que se enfoquen en las competencias laborales y comportamentales propias de sus procesos, el cual podrá ejecutarse de tres maneras:

✓ Capacitación Interna.

✓ Capacitación externa, la cual se estructura de acuerdo con las necesidades específicas de la entidad y se ejecutará de acuerdo con los lineamientos del manual de contratación de la entidad o con aquellas entidades que tengan disponibilidad de dictar las capacitaciones de manera gratuita.

✓ Inscripción a oferta pública, cuando la entidad esté interesada en inscribir a sus funcionarios a capacitaciones ofertadas por las diferentes entidades educativas adhiriéndose a sus contenidos temáticos.

Con base en lo anterior se han diseñado los siguientes programas (ver cronograma).

11. PROGRAMA DE APRENDIZAJE EN EQUIPO “PAE – SG-SST”

Los programas de capacitación y entrenamiento en Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo son proyectados en cumplimiento de la normatividad vigente (ISO45001:2018 y el Decreto 1072 de 2015), cuyas exigencias son puntuales y requieren de un grado de especialización en el funcionario, que le permita ejecutar de manera competente y segura para todas sus funciones relacionadas SG-SST.

Las capacitaciones y formaciones programadas para la vigencia 2023 están disponibles en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023.

12. ESTRATEGIA DE DIVULGACIÓN DEL PLAN

Se divulgará la información del PIC, (Plan Institucional de Capacitación) de manera que se pueda fortalecer la apropiación y conocimiento de todos sus componentes por parte de los procesos y funcionarios de la entidad, para su mayor aprovechamiento.

La Subgerencia Administrativa y Financiera, desde la coordinación de bienestar laboral, utilizará los medios de comunicación internos que utiliza la Corporación como estrategia de implementación así:

- ✓ Diseño de piezas publicitarias que serán divulgadas a través de correos electrónicos.
- ✓ Publicación en carteleras internas.

13. PRESUPUESTO DEL PLAN

Fondecun cuenta con el rubro presupuestal el cual tiene asignado para la vigencia 2023, por valor de Once millones de Pesos M/CTE (\$11.000.000).

14. 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.

15. 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

No.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE CAPACITACION	AREA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
1	Gestión Documental	Todas las áreas							x					
2	Contratación Estatal	Oficina Jurídica						x						
3	Comunicación Asertiva	Todas las áreas								x				
4	Mipg	Todas las áreas						x						
5	Inducción y Reinducción	Todas las áreas			x									
6	Capacitación en Participación Ciudadana Ciudadano	Todas las áreas					x							
7	Capacitación en Gestión de	Todas las áreas						x						

No.	CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN DE CAPACITACION	AREA	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
	Tecnologías de la Información													
8	Capacitación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo	Todas las áreas					x							
9	Capacitación Mapa de Riesgos.	Todas las áreas									x			
10	Capacitación Contabilidad Financiera	Área financiera							x					
11	Capacitación del Comité de Convivencia Laboral.	Todas las áreas										x		

Revisó: Leydi Marcela Rueda- Profesional con Funciones de Bienestar y Gestión de Talento Humano *Marcela Rueda*
Elaboró y consolidó: Catalina Tinjaca Farias -Profesional Universitario contratista *Catalina Tinjaca Farias*