
	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC
2020**

Versión 3

JULIO 2020

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

Equipo Directivo

ADRIANA PADILLA LEAL

Directora General

MARTHA LUCIA CARDONA VISBAL

Subdirectora de Gestión Corporativa

Equipo Técnico

BEATIRZ ANDREA ALVAREZ VÉLEZ

Profesional Especializado



	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

TABLA DE CONTENIDO

1. Justificación
2. Objetivos
 - 2.1. Objetivo Estratégico
 - 2.2. Objetivos de Gestión
3. Marco Legal
 - 3.1. Principios Rectores
 - 3.2. Normatividad Aplicable
4. Lineamientos Conceptuales y Pedagógicos
 - 4.1. Marco Conceptual
 - 4.2. Enfoque Pedagógico
 - 4.3. Glosario
5. Metodología
 - 5.1. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional
 - 5.1.1. Caracterización de la Población
 - 5.1.2. Metodología
 - 5.1.3. Instrumento de Recolección de datos
 - 5.1.4. Técnicas y Herramientas Usadas
 - 5.1.5. Insumos Utilizados
 - 5.2. Análisis de Resultados
 - 5.2.1. ¿Cómo procesó la Información?
 - 5.2.2. Principales Resultados Obtenidos
 - 5.3. Necesidades Identificadas
 - 5.3.1. Necesidades
6. Ejecución
 - 6.1. Presupuesto
 - 6.2. Programas de Aprendizaje Organizacional
 - 6.2.1. Inducción - Reinducción
 - 6.2.2. Entrenamiento
 - 6.2.3. Plan de Acción - Programa de Fortalecimiento de Competencias
7. Seguimiento y Evaluación
 - 7.1. Participación de la Comisión de Personal
 - 7.2. Indicadores
 - 7.3. Mecanismos de Socialización del PIC y del Plan de Acción

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

1. JUSTIFICACIÓN


La versión 3 del PIC de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, se formula teniendo en cuenta la necesidad de articular esfuerzos para mitigar la propagación del COVID 19, el cual ha tenido un impacto en la salud física y mental en todas las esferas de la sociedad.

Es responsabilidad de la Entidad, minimizar la exposición de los funcionarios a escenarios de aglomeración, por lo cual, todas las capacitaciones en lo que resta de la vigencia, estarán diseñadas para ser llevadas a cabo de forma virtual, haciendo uso de las TICS y de otras estrategias disponibles para cumplir con los objetivos institucionales.

Adicionalmente vale la pena señalar que dada la situación de la pandemia mundial se realizó la destinación de recursos no presupuestados para la atención de la emergencia sanitaria, a su vez se presentan cambios en los lineamientos para adelantar el proceso de contratación, dada esta situación se prevé que el proceso se surtirá iniciando el último trimestre del año, plazo poco suficiente para surtir las capacitaciones formuladas al inicio de la vigencia, teniendo en cuenta que el último trimestre del año por naturaleza institucional presentará pico en la carga laboral el tiempo que requieren los beneficiarios para el aprovechamiento de las capacitaciones no será el idóneo para captar el mayor número de asistentes.

La situación de confinamiento presentada a partir de marzo de 2020 a raíz del virus Covid-19 ha llevado a las entidades a repensarse y reformular sus dinámicas institucionales, ésta situación realmente no prevista por ningún sistema, pero que a su vez ha generado grandes aprendizajes a nivel global y para el caso particular institucionalmente, hace que la FUGA determine priorizar el PIC 2020 en actividades esenciales, realizables y que generen valor a la gestión institucional, teniendo en cuenta los factores mencionados en el apartado anterior, propendiendo el desarrollo y fortalecimiento de capacidades, destrezas, habilidades, valores, conocimientos y competencias en los servidores públicos de la entidad, con el propósito de elevar los niveles de eficacia individual, grupal y organizacional, promoviendo el desarrollo personal y profesional, requeridos para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.


El Plan Institucional de Capacitación de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, para la vigencia 2020, busca el desarrollo y fortalecimiento de capacidades, destrezas, habilidades, valores, conocimientos y competencias en los servidores públicos de la entidad, con el propósito de elevar los niveles de eficacia individual, grupal y organizacional, promoviendo el desarrollo personal y profesional, requeridos para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

Si bien en el ajuste de la versión 3 del Plan Institucional de Capacitación tiene en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizados con la participación activa de los jefes de dependencia y líderes de procesos, durante el año 2019 y presentada en la versión uno del PIC, también se realiza la selección de actividades de acuerdo con las situaciones expuestas anteriormente y a la realidad institucional actual.

De otro lado sí bien es cierto que el PIC 2020 contempla la inclusión de características aplicables a la implementación del plan operativo MIPG de la entidad, dada la reducción y reformulación de actividades que tuvo que realizarse en la presente vigencia, éstas características se contemplarán en la vigencia 2021, realizando la articulación con los diagnósticos de necesidades y demás herramientas que se utilicen para la formulación del PIC 2021.

La Comisión de personal de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, participa mediante la generación de recomendaciones a la versión inicial del presente Plan. Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible conformar la comisión de personal de la entidad, inicialmente por no contar con el personal de carrera suficiente y después por falta de participación de los funcionarios, el presente ajuste no fue socializado en la comisión de personal, pero de lograr conformar una nueva comisión el ajuste será tratado en la primera reunión que se tenga. No obstante, el nuevo ajuste fue sometido a aprobación del comité directivo el 27 de julio de 2020.

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1


2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo Estratégico

Promover acciones que contribuyan al desarrollo integral de los funcionarios, por medio del fortalecimiento de competencias técnicas y habilidades personales, acorde con las necesidades de capacitación identificadas, para el desempeño efectivo de las funciones de los servidores públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, que redunden en la consecución de los objetivos institucionales y el cumplimiento de la misión de la entidad.

2.2 Objetivos de Gestión

- Contribuir al mejoramiento institucional a través del desarrollo y fortalecimiento de competencias individuales en los servidores.
- Aumentar el nivel de compromiso de los funcionarios, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la entidad.
- Incorporar procesos de inducción y reinducción que favorezcan la adaptación de los servidores a la cultura organizacional.
- Articular esfuerzos para propender por la multiplicación del conocimiento y la difusión de saberes útiles para el cumplimiento de la misión institucional.
- Atender las necesidades de capacitación identificadas para la formulación del presente plan de capacitación.
- Propiciar una mejora en la calidad de vida laboral, a través de la adquisición de conocimientos que faciliten el desarrollo de las funciones de los servidores públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño.
- Promover niveles de excelencia y potencializar el máximo nivel de desempeño de los servidores públicos de la entidad, dando espacio a la creatividad y generación de capital intelectual.
- Articular la versión 2 del plan de capacitación, con las necesidades institucionales para el fortalecimiento de las competencias sin poner en riesgo la salud de los funcionarios y colaboradores.

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

3 MARCO LEGAL

3.1 Principios Rectores

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

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.

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 con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

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.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.


Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.

Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

plazo

3.2 Normatividad aplicable

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”.

Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861>

Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.

Artículo 54 de la Constitución Política “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

Título V, Capítulo I, artículo 65, 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 anuales institucionales y las competencias laborales.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313>


Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246>

Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=186>

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

Decreto 2740 de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055>

Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.

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”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318>

Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854>

El Decreto 4465 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”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750>

Circular Externa No 100-010-2014 “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.


<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893>

Decreto 160 de 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.

Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.

Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589>

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218>

Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518>

Decreto 894 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”.

<http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314>

Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-3649-4731-b807-c07cc0b8564f


Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo, 2017.

http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb

Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.

http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/29-12-2017_Guia_implmentacion_pnfc.pdf/7e541c13-6351-4d1d-b228-e1381ce4e509

Decreto 612 de 2018 "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

Decreto Distrital 081 del 11 de marzo de 2020. “Por el cual se adoptan medidas sanitarias y acciones transitorias de policía para la preservación de la vida y mitigación del riesgo con ocasión de la situación epidemiológica causada por el Coronavirus (COVID-19) en Bogotá, D.C.

Circular 024 de 2020 expedida por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., Por la cual se dictan “Lineamientos Distritales Para La Contención Del Virus Covid – 19 En Entidades Y Organismos Distritales en el marco Del Decreto Distrital 081 De 2020” y habilita como medida transitoria, excepcional y de carácter preventivo el teletrabajo extraordinario.


Directiva Presidencial 02 de 2020 que dicta “Medidas para atender la contingencia generada por el COVID-19, a partir del uso de las tecnologías de la Información y las telecomunicaciones – TIC-”.

- Decreto 457 de 2020 “Por el Cual se imparten instrucciones en virtud de la emergencia sanitaria generada por la pandemia del Coronavirus COVID -19 y el mantenimiento del orden público.”

Decreto 491 de 2020 “Por el cual se adoptan medidas de urgencia para garantizar la atención y la prestación de los servicios por parte de las autoridades públicas y los particulares que cumplan funciones públicas y se toman medidas para la protección laboral y de los contratistas de prestación de servicios de las entidades públicas, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica.”

Decreto Distrital 106 de 2020 “Por el cual se imparten las órdenes e instrucciones necesarias para dar continuidad a la ejecución de la medida de aislamiento obligatorio en Bogotá D.C.”

Decreto 169 unificado de julio 12 de 2020 “Por medio del cual se imparten órdenes para dar cumplimiento a la medida de aislamiento preventivo obligatorio y se adoptan medidas transitorias de Policía para garantizar el orden público en las diferentes localidades del Distrito Capital.

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

4 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

4.1 Marco Conceptual

1. Propósitos: Fortalecer las competencias técnicas y personales de los servidores de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, sus objetivos estratégicos, estructurales y avanzar hacia el cumplimiento de la visión.

2. Sujetos de aprendizaje: Los Servidores Públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño son el eje principal, sobre el cual se debe centrar la estrategia de capacitación, con el propósito de fortalecer sus competencias, buscando un pleno desarrollo de sus habilidades y destrezas para el ejercicio de sus funciones.

3. Los 3 ejes estructurales del PIC FUGA 2020 son:

A. Inducción y Reinducción

B. Desarrollo de Competencias Laborales


- Oferta Interna de Capacitación
- Oferta pública de capacitación

C. Programa de liderazgo gerencial el cual se incluye en el plan de trabajo –cronograma- de Desarrollo de Competencias.

4. Metodología: Aprovechando los recursos disponibles, el Plan Institucional de Capacitación es un medio para alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad, a través de expertos altamente calificados, las ofertas públicas disponibles para la promoción de saberes transversales a las entidades estatales y el conocimiento técnico interno.

5. Valoración: Los procesos formativos deben constituirse en un referente para la mejora continua, mediante los cuales se identifiquen el grado de apropiación de los conceptos identificados como necesidades a desarrollar para los servidores de la entidad.

La capacitación y la formación (CyF) son, en esencia, procesos educativos. La CyF constituye acciones educativas intencionales en entornos organizacionales cuyos actores principales –receptores participantes y activos- son servidores(as) públicos(as). El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de gestión educativa que apunta a un conjunto de objetivos y metas estratégicas de la entidad.

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

La gestión es integral: involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada. No obstante, los recursos financieros y esfuerzos operativos giran en torno a un solo propósito: lograr un cambio deseado en la entidad a partir de un conjunto de aprendizajes concretos y previamente definidos.

4.3 Glosario


Aprendizaje organizacional: “el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (p. xx) (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

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” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Cognitivismo: teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).

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

Conductismo: es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

Constructivismo: teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer y Newby, 1993).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).


Gestión del conocimiento: es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Servidor público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

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;

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

Profesionalización del empleo público: eje de la gestión integral de los recursos humanos: en concordancia con la Carta Iberoamericana de la Función Pública, se debe garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función.

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;

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;

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;

Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;

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.


5. METODOLOGÍA

5.1 Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:

Teniendo en cuenta lo expuesto en el capítulo 1 del presente documento y dados los resultados arrojados en el diagnóstico de necesidades realizado en 2019, cuyos resultados fueron relacionados en la versión 1 del PIC, para la presente versión se priorizaron dos temas de interés institucional identificados a través del diagnóstico como lo son:

- ✓ Aplicativos de la entidad (herramientas)
- ✓ Temas de asuntos disciplinarios

5.2 Priorización de Actividades_ En consecuencia con lo expuesto en el capítulo 1, se realizó la priorización de actividades de interés y de necesidad institucional, junto con lo detectado en el diagnóstico de mayor prioridad, contrastado con los recursos disponibles y

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1


necesidades detectadas desde la alta dirección, dentro de esta clasificación se encuentran temas como:

- ✓ Oferta DASC: Se continua con la promoción de esta oferta ya que presenta una gama de temas amplia y aplicable a la entidad y de acuerdo con las necesidades detectadas para los servidores-
- ✓ Liderazgo: dirigida al nivel directivo se aplica para el fortalecimiento de competencias gerenciales y en el marco de acciones de mejora establecidas en la entidad.
- ✓ Gestión documental- Orfeo: Teniendo en cuenta la realización del piloto de la Oficina Cero papel y las nuevas funcionalidades del aplicativo se realiza ciclo de capacitación para la comunidad institucional en pro de la debida implemenación del piloto. Esto a su vez aportando al cumplimiento eficiente de las actividades de la entidad en el marco de teletrabajo y/o trabajo en casa llevado a cabo desde el inicio de la pandemia en Colombia.
- ✓ Gestión ambiental: En el marco de implementación del PIGA, dada la situación actual se enfatizará en sensibilizar a la comunidad institucional sobre la importancia y el cuidado de los recursos naturales, adicionalmente se determina como factor relevante en el marco del Plan de Desarrollo 2020-2024.
- ✓ Temas disciplinarios y de acoso laboral: Con el apoyo de la oficina de control interno disciplinario se busca generar sensibilizaciones que contribuyan al mejoramiento de los espacios y relaciones laborales.
- ✓ Supervisión de contratos: Se indentifica desde la alta dirección y en el marco de la identificación de riesgos que se deben establecer procesos de fortalecimiento de los roles de supervisión y de apoyo, proceso realizado a través de la oferta Pública.
- ✓ Inducción. Proceso permanente realizado para los funcionarios que ingresan a la entidad.
- ✓ Atención al ciudadano: Necesidad que surge de la auditoría realizada al proceso de atención al ciudadano.

5.1.1 Caracterización de la Población

Los beneficiarios del presente plan de capacitación serán todos los servidores públicos de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, de conformidad con el marco normativo aplicable y los alcances de la capacitación propuesta.

Los procesos de capacitación para desarrollo de competencias laborales serán dirigidos a los funcionarios de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción de la entidad; por su parte los servidores nombrados en provisionalidad podrán ser beneficiarios de los programas de inducción, re inducción y entrenamiento

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

en el puesto de trabajo para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñarán, también harán parte de los procesos de formación o actividades de capacitación que imparta directamente la entidad y que tengan como fin la transmisión de temas transversales de interés institucional.

5.1.2 Metodología


Mixto: Realiza una mezcla de la metodología cuantitativa y cualitativa, intentando rescatar las ventajas que presenta cada una.

5.1.3 Instrumento de Recolección de datos


Diseñado por la entidad: La entidad decide crear uno o varios instrumentos propios con sus respectivos instructivos, éstos pueden ser físicos y/o virtuales.

5.1.4 Técnicas y Herramientas Usadas

- Observaciones de las evaluaciones de desempeño: Son los resultados; del seguimiento, control y evaluación sobre la gestión de los servidores públicos; y verificación del cumplimiento de los planes de mejoramiento.
- Análisis de tareas: Seguimiento del cumplimiento de las actividades.
- Formulario virtual o físico: Recolección de información y datos por medio de un cuestionario, con preguntas abiertas o cerradas.
- Evaluación de competencias comportamentales: Verificación de resultados de los componentes comportamentales, establecidos en la evaluación del desempeño, según el manual de funciones de cada cargo. Decreto 2539-2005, Artículos 6 y 7
- Autodiagnóstico MIPG: A partir del diagnóstico del nivel de madurez de la entidad frente a la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que arrojó un resultado de 70% y con el fin de cerrar las brechas identificadas, se formuló el Plan de Implementación MIPG con la programación de 174 productos a ejecutar entre 2019 y 2021. Estos productos se convierten en insumo para la elaboración de los diferentes planes de la entidad, entre ellos el plan institucional de capacitación de cada año.

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

- .Metodologías de la innovación para la gestión e identificación de oportunidades de mejora e ideas innovadoras
- Actividades programadas e implementadas para reforzar el significado que tiene para los servidores el ejercicio de la función pública y su responsabilidad con la ciudadanía
- Ley de Transparencia y acceso a la información, Ley 1712 de 2014, sobre :
- Ley de Transparencia y acceso a la información pública
- Acceso a la información pública es un derecho fundamental que permite el ejercicio de otros derechos fundamentales de los ciudadanos
- Mecanismos e instancias con las que cuentan los ciudadanos para recurrir en caso de no recibir respuesta ante una solicitud de información
- Compromiso principal del funcionarios con los ciudadanos
- Modernización del Estado
- Necesidades de conocimiento asociadas a la formación y capacitación del personal de la entidad, (v2)
- Plan de Analística Institucional.
- Auditoría desarrollada en cada uno de los procesos de la Entidad.
- Medición Clima Laboral: Resultados del estudio realizado en el área de talento humano de la Entidad.
- Visión: Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad.
- Objetivos Estratégicos: Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad
- Resultados ejecución del PIC Anterior: Verificación del cumplimiento de lo estipulado y los resultados.
- Resultado auditorías externas: Informes de las NO conformidades identificadas en el proceso de auditoría.
- Misión: Información estipulada en la Planeación Estratégica de la Entidad.
- Análisis manuales de funciones: Revisión de los manuales de funciones para

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

identificar las competencias a fortalecer.

6. EJECUCIÓN

6.1 Presupuesto

Aunque la apropiación presupuestal inicial para el rubro de capacitación institucional con cargo al presupuesto de funcionamiento fue de \$40.000.000, dada la coyuntura a la que dio lugar la pandemia mundial se realizó traslado presupuestal entre rubros para fortalecer procesos de bioseguridad y salud y seguridad en el trabajo dado este se determina presupuesto para rubro de capacitación por \$24.000.000

6.2 Programas de Aprendizaje Organizacional

6.2.1 Inducción - Reinducción

Contenido Desarrollado por el DASC. Curso Ingreso al Servicio Público: Inducción - Reinducción. Certificación 48 horas. (Circular 024 de 2017.)

6.2.2 Inducción – Reinducción institucional


Ruta de inducción y reinducción FUGA, a través de la revisión documental, intranet institucional, herramienta digital de reinducción y entrevistas individuales.

6.2.3 Plan de Acción - Programa de Fortalecimiento de Competencias

Para todos los formatos y teniendo en cuenta la coyuntura y la emergencia ecológica derivada por la propagación del COVID 19, todos los formatos de capacitación se realizarán de manera virtual.


Se tendrán en cuenta las ofertas de las capacitaciones del DASC en el marco del fortalecimiento de las competencias de los servidores de la Entidad.

Se hará especial énfasis en la necesidad de generar un espacio de capacitación para los Directivos, donde se fortalezcan las herramientas de liderazgo y trabajo en equipo. Se sugiere que esta capacitación tenga un espacio en los Comités una vez al mes y sea contratada con un especialista en planeación estratégica, comunicación y trabajo en equipo.


	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

Teniendo en cuenta la presentación de los planes ante la Comisión de Personal en reunión realizada el día 04 de mayo, y las condiciones actuales en relación con la propagación del COVID – 19, se suprimen algunas de las actividades programadas y se definen los responsables


	Tema	Objetivo	Contenido	Población Objetivo	Tipo Capacitación	Facilitador	Fecha estimada de inicio	Fecha estimada de finalización
De Gestión	Presentación oferta Institucional DASC	Presentar a los funcionarios la oferta institucional del DASC en temas misionales y de gestión de capacitación	Oferta de cursos virtuales en temas misionales y de gestión	<ul style="list-style-type: none"> - Directivo - Asesor - Profesional - Técnico - Asistencial 	Presentación oferta Institucional al DASC herramientas misionales y de gestión	Externo	06/04/2020	01/11/2020
De gestión	Curso de capacitación Liderazgo, formato management 3	Orientar las herramientas de liderazgo al Comité de Dirección	Fortalecer las competencias de los Directivos en el tema de gerencia estratégica y liderazgo	Directivo	Taller	Compensar	29/05/2020	29/05/2020
De gestión	Acoso Laboral	Presentar al Comité Directivo el contenido de la Ley 1010 de 2006	Presentar las herramientas de acoso laboral a los funcionarios de la Entidad	Directivos	Taller virtual Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Profesional Especializado de control disciplinario	12/06/2020	12/06/2020
De gestión	Gestión Ambiental	Promover conocimientos sobre la ruta del agua	Actualización sobre el proceso de tratamiento del agua	<ul style="list-style-type: none"> - Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico 	Taller virtual: Es un proceso de enseñanza breve, donde se combina la teoría y la práctica	Entidad Externa	11/06/2020	11/06/2020
De gestión	Inducción	Presentar las líneas de	Actualización de	- Asesor	Conversatorio	Directora	12/06/2020	12/06/2020

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

		acción de la entidad a los funcionarios	acuerdo con el Plan de Desarrollo de la Entidad	- Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	grupal		0	
- De Gestión	Procesos disciplinarios	Promover conocimientos frente a los procesos disciplinarios.	Actualización sobre la normatividad vigente aplicable a los procesos disciplinarios de la entidad.	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza a breve, donde se combina la teoría y la práctica	Oficina de Control Interno Disciplinario	28/07/2020	28/07/2020
- De Gestión	Gestión Presupuestal	Empoderar a los funcionarios en la esencia del manejo de los recursos del estado y su papel en la calidad de vida de los ciudadanos.	Formación en conceptos sobre presupuesto público.	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Profesional Especializado de Presupuesto	01/09/2020	01/09/2020
- De Gestión	Gestión de las tecnologías de la información y ofimática	Capacitar las herramientas informáticas para el mejoramiento de las funciones de los servidores	Actualización sobre conceptos de gestión de la información	- Asesor - Asistencial - Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza a breve, donde se combina la teoría y la práctica	Externo	23/07/2020	23/07/2020
- De gestión	Supervisión de contratos	Apropiar metodologías para los procesos de contratación pública según las directrices de la administración pública.	Actualización sobre la normatividad vigente aplicable a los procesos de contratación pública	- Profesional - Directivo - Técnico	Taller: Es un proceso de enseñanza a breve, donde se combina la teoría y la práctica	SOY10 Alcaldía	15/06/2020	10/07/2020
- De gestión	Gestión Documental	Favorecer los procesos de gestión documental al interior de la entidad – Capacitación	Formación de conceptos sobre gestión documental	- Asesor - Asistencial - Profesional	Taller Es un proceso de enseñanza a breve,	Interno	20/07/2020	20/07/2020

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

		n en la herramienta de gestión documental	Orfeo	- Directivo - Técnico	donde se combina la teoría y la práctica			
- De gestión	Redacción de informes	Desarrollar habilidades de redacción de informes en los funcionarios de la Fundación	Actualizar a los funcionarios sobre los elementos esenciales de la redacción de informes	- Asesor - Técnico - Asistencia - Directivo	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Externo	16/08/2020	16/08/2020
- De Gestión	Liderazgo	Desarrollar habilidades de liderazgo para los miembros del Comité Directivo	Actualizar a los funcionarios sobre los elementos más significativos en el liderazgo y comunicación entre los equipos de trabajo	- Directivo - Asesor - Técnico - Asistencia	Curso: Proceso de enseñanza que hace referencia a la educación formal e informal	Externo	05/11/2020	05/11/2020
- De gestión	Atención al ciudadano	Fortalecer las herramientas del equipo de atención al usuario	Actualizar a los funcionarios sobre los elementos de atención al ciudadano	- Directivo - Asesor - Técnico - Asistencia				

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

7.1 Participación de la Comisión de Personal

La Comisión de personal de la Fundación Gilberto Alzate Avendaño, participa mediante la generación de recomendaciones a la versión inicial del presente Plan. Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible conformar la comisión de personal de la entidad, inicialmente por no contar con el personal de carrera suficiente y después por falta de participación de los funcionarios, el presente ajuste no fue socializado en la comisión de personal, pero de lograr conformar una nueva comisión el ajuste será tratado en la primera reunión que se tenga. No obstante, el nuevo ajuste fue sometido a aprobación del comité directivo el 27 de julio de 2020.

7.2 Seguimiento e indicadores


Se realizará seguimiento a las actividades desarrolladas en cada uno de los formatos de capacitación, a través de la herramienta institucional de Plan de acción para la formulación, seguimiento y monitoreo de los planes institucionales y estratégicos GE-FT-02

7.3 Mecanismos de Socialización del PIC

Estrategia de Comunicación Interna que involucra diferentes medios de socialización del presente plan y de las actividades incorporadas en este.

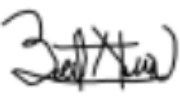
8. ANEXOS

1. Herramienta institucional de Plan de acción para la formulación, seguimiento y monitoreo de los planes institucionales y estratégicos GE-FT-02

	Proceso:	Gestión del Ser		
	Documento:	Formato plan institucional de capacitación	Código: GS-FTPL-01	Versión: 1

Control de Cambios

Fecha	Versión	Razón del cambio
16/01/2020	1	Formulación del plan institucional de capacitación.
30/06/2020	2	Re formulación de las metodologías de capacitación, teniendo en cuenta el COVID – 19
27/07/2020	3	Ajuste de actividades, priorización necesidades principales institucionales, dadas las situaciones de: Ajustes presupuestales, tiempo restante para la ejecución del PIC, condiciones contractuales para la adjudicación de contrato de apoyo para llevar la ejecución del PIC.

<p>Realizó:</p>  <p>Beatriz Andrea Álvarez Vélez Profesional especializado de Talento Humano Subdirección de Gestión Corporativa</p>	<p>Revisó y validó versión 3:</p> <p>Martha Lucía Cardona Visbal Subdirectora de Gestión Corporativa</p> <p>Aprobó:</p> <p>Comité Directivo 27 de julio 2020 Comité de Dirección</p>
---	--