



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

2022 - 2023

REALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
ANDREA AIRINY PARRA AMORTEGUI Profesional Universitario	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO



Calle 39A #18-05 Bogotá D.C.
Sede Administrativa.
Código Postal: 111321 – Teléfono: 339 0150

f /Corporación Social de Cundinamarca
@csc_corsocun www.csc.gov.co

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

1. MARCO NORMATIVO

2. OBJETIVOS

2.1. *Objetivo General*

2.2. *Objetivos Específicos*

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1. *Formación y Capacitación*

3.2. *Lineamientos conceptuales y pedagógicos*

3.3. *Ejes Temáticos*

3.3.1. *Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación*

3.3.2. *Eje 2. Creación de Valor Público*

3.3.3. *Eje 3. Transformación Digital*

3.3.4. *Eje 4. Probidad y Ética de lo Público*

3.3.5. *Eje 5. Programas de Alta Gerencia*

4. FASES DE DESARROLLO

5. COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

5.1. *Inducción y Reinducción*

6. DIAGNOSTICO

6.1. *Resultados del DNAO diagnóstico necesidades de aprendizaje organizacional.*

7. GESTION DEL CONOCIMIENTO

8. APOYO INTERINSTITUCIONAL

9. EJECUCION

9.1. *Ejecución del PIC 2022 SGSST*

10. EVALUACIONES

11. ESTRATEGI DE DIVULGACION DEL PLAN

12. CAMBIO AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

13. CRONOGRAMA

14. PRESUPUESTO



1. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de Colombia establece la capacitación como un derecho laboral en Colombia

“Artículo 53. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad”.

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

“Artículo 4. Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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 “

Ley 909 de septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

“Artículo 15. Las Unidades de Personal de las entidades. (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo Plan Institucional de Capacitación 2022 3 con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (...)

Artículo 36. Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados 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”.

Decreto 1227 de abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

“**TITULO 5.** Sistema Nacional De Capacitación Y Estímulos Capítulo I Sistema Nacional de Capacitación

Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales 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. Los estudios deberán se adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.” (...) *Artículo 68:* En desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del Decreto-ley 1567 de 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004 (...)”

Ley 1064 de Julio 26/2006 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.

“*Artículo 1.* Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.”

Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

“*Artículo 3.* El literal g) del artículo del Decreto-ley 1567 de 1998 quedará así: g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los

programas de capacitación y 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".

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.

En el esquema siguiente tomado de documentos DAFP, se describen el Sistema Nacional de Capacitación y sus respectivos componentes:



Fuente: Plan Nacional de capacitación y formación 2020 – 2030

2. OBJETIVOS

2.1 General

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias de la entidad a través del procedimiento establecido para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias tanto individuales como grupales de las competencias laborales reafirmando a la vez conductas éticas que permitan generar la cultura del servicio a través del autoaprendizaje.

2.2 Específicos

- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos de la CSC, 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 objetivos, los procesos y 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.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

- **Aptitud:** Conjunto de características emocionales y de personalidad junto con la capacidad y competencias para realizar una labor.
- **Compromiso organizacional:** Es el compromiso de un funcionario con la entidad para compartir sus conocimientos presentes y futuros.



- **Formación:** Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros funcionarios de la Corporación.
- **Capacitación:** Conjunto de procesos orientados a complementar las capacidades de los funcionarios.
- **Educación Formal:** Se imparte en establecimiento educativos aprobado, con sus ciclos y currículos, adjudica grados y títulos, tiene carácter intencional, planificado y regulado. Pertenece a este tipo de educación: básica, secundaria, vocacional y superior, pregrados y postgrados. (Ley 115 de 1994).
- **Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano):** proceso educativo formativo, organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva. 3
- **Inducción:** El programa de Inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores éticos, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad; así las cosas se efectuará una inducción en la cual se tratan temas como: Misión, visión, valores y generalidades de la entidad, Estructura organizacional y ubicación de cada una de las sedes dentro del dicha estructura, Plan Institucional de Capacitación, Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI, Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, Tramites de cuentas de cobro, presupuestales y de Tesorería, Evaluación del desempeño. Todo lo relacionado con Relaciones Laborales, entre otros temas que son relevantes para en el ciclo de vida del servidor público.
- **Reinducción:** El programa de Reinducción Institucional está dirigido a reorientar la integración servidores públicos a la cultura organizacional, con el propósito de actualizarlos con respecto a los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, con el fin de fortalecer su sentido de pertenencia e identidad frente a la Corporación.
- **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”.

3.2 LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGOGICOS

3.2.1 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.

3.2.2 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 pandemia, no se descarta la posibilidad de realizar algunas de las sesiones de capacitación de manera presencial.

3.3 EJES TEMATICOS

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).

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 2022.

- **Consolidación del diagnóstico de Necesidades**

- Revisión de los temas de capacitación solicitados y definición de dependencias pertinentes.
- Proponer estrategias de aprendizaje y cronograma.

- **Programación del Plan Institucional**

- Priorización de los temas de capacitación.
- Estrategias de Aprendizaje viables.

 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: CSC-GI-FR-18 PÁGINA: 13 DE 20
---	---	--

- 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 y reintucción

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario.

El día de la inducción se le entrega al funcionario el formato de Registro de Inducción, que se encuentra colgado por Calidad CSC-TH-RF-06, para su respectivo diligenciamiento.

Por otra parte, 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, así como afianzar los conocimientos que son de carácter normativo y de obligatorio cumplimiento para aquellas personas que se vinculan con el Estado. Este programa se realiza cada vez se considere necesario.

Estas acciones formativas se realizan a través de una plataforma virtual, cuyo objetivo es brindar la información básica de la Entidad para todo el personal



 	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: CSC-GI-FR-18 PÁGINA: 14 DE 20
---	---	--

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. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

La Corporación Social de Cundinamarca para realizar su DNAO, aplicó herramientas de investigación y levantamiento de información como:

- ✓ Encuesta de identificación de necesidades para el aprendizaje en equipo, en concordancia con los requerimientos del nuevo catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas, expedido por el DAFP (Resolución 0667 de 2018) y el decreto 815 de 2018, «por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, único reglamento del sector defunción pública, en los relacionado con las competencias laborales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos» (ver anexos).
- ✓ Entrevistas con líderes de equipos y procesos.
- ✓ Requerimientos de los planes de mejoramiento para las evaluaciones de desempeño de los funcionarios públicos.
- ✓ Requerimientos normativos ISO y del SIGC de la entidad.


6.1 Resultados del DNAO (Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional).

El diagnóstico general de necesidades, tiene como finalidad, establecer los componentes o núcleos temáticos que se insertaran en las capacitaciones a desarrollar en la vigencia 2022-2023 y que se ejecutaran bajo la modalidad de Programas de aprendizaje en equipo «PAE» y programas de aprendizaje organizacional «PAO». La herramienta utilizada para el diagnóstico general fue la encuesta virtual personalizada, la cual fue remitida a los jefes de cada área a través del correo electrónico institucional.

En el mes de diciembre del año 2022, cada jefe de dependencia, allego al área de talento humano un listado de posibles capacitaciones a tener en cuenta dentro del Plan de Capacitación para la vigencia 2023; arrojando los siguientes resultados:



NECESIDADES DE CAPACITACION POR EJES TEMATICO		
EJES TEMATICOS		CAPACITACIONES
EJES TEMATICOS	OBJETIVOS	
1. GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION	Busca entender 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.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manejo de plataformas SECOP. ✓ Actualización en el manejo de procesos disciplinarios. ✓ Tributarios ✓ Aprendizaje rol cobro de cartera.
2. CREACION DEL VALOR	Se orienta a la capacidad que tienen los servidores públicos, para que a partir de la toma de decisiones y la implementación de las políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado Ciudadano.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo y trabajo en Equipo. ✓ Inducción y Reinducción.
3.TRANSFORMACION DIGITAL	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 la implementación dinámica de las tecnologías.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manejo del Datadoc ✓ Manejo de Página WEB ✓ Excel Avanzado ✓ Plataforma Novasoft
4. PROBIIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	Hace referencia al desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público formando hábitos que hagan propios los comportamientos necesarios	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Código de ética y formas de participación dentro de la Entidad Plan Institucional.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CODIGO: CSC-GI-FR-18 PÁGINA: 16 DE 20
	para la construcción de su identidad y una cultura organizacional, en la gestión pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.	
5. PROGRAMA DE ALTA GERENCIA	Busca formar a las personas que inician con responsabilidades directivas y su continuidad mediante procesos de inducción, el servidor público directivo se integre a la cultura organizacional y al modelo de gestión.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normatividad legal vigente. ✓ Naturaleza de la entidad. ✓ Misión, visión y estructura orgánica ✓ Funciones de las diferentes dependencias. ✓ Reglamento interno de trabajo. ✓ Plan en Seguridad y Salud en el trabajo.

7. 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.”⁴

Así bien, en el marco del Plan Estratégico 2022 - 2023 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.”

⁴Harvard Business Review. (2003). Gestión del Conocimiento. España: Deusto.



8. 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

9. EJECUCION

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).



9.2. EJECUCION DEL PIC 2022 DE SISTEMA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Programa de aprendizaje en equipo “PAE – S-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 SSST.

A Continuación, se racionan las capacitaciones y formaciones programadas para la vigencia 2022-2023, (ver cronograma).

10. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

Con el fin de realizar un seguimiento oportuno de la gestión de capacitación se han determinado dos mediciones. Por un lado y como plan de acción se realizará la medición de la cobertura de capacitación, con el fin de garantizar que todos los funcionarios participen en el marco del Plan Institucional de Capacitación. La fórmula de medición del indicador será la siguiente:

Capacitaciones ejecutadas según cronograma *100

Capacitaciones programadas según cronograma

11. 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.
- ✓ Promoción voz a voz.

12. CAMBIOS AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Dado que el presente plan está formulado para ser ejecutado en dos años; desde la Subgerencia Administrativa y Financiera y la oficina de Talento Humano se realizarán y se consolidarán los cambios que se generen a partir de la evaluación anual que se realice; como resultado de lo recopilado durante la actual vigencia.

13. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DE CAPACITACIÓN

No.	ACTIVIDAD	TRIMESTRE			
		PRIMERO	SEGUNDO	TERCERO	CUARTO
1	Trabajadores-manejo del estrés				
2	Trabajadores-higiene postura				
3	Trabajadores-Autocuidado en labores de oficina y prevención de caídas				
4	Trabajadores-Trabajo en equipo				
5	Trabajadores-Riesgo biológico				
6	COPASST - Inspección planeadas				
7	COPASST - Investigación de accidentes de tránsito				
8	Comité de Convivencia - Ética y control				

9	Comité de Convivencia - Comunicación asertiva y manejo de conflictos				
10	Brigadistas y conductores - Primeros auxilios				
11	Brigadistas: Manejo de extintores.				
12	Ética de lo Público				
13	Reinducción manejo de plataforma NOVASOFT				
14	Diplomado en Avalúos				
15	Diplomado Contabilidad y Presupuesto				
16	Coaching personal y empresarial				
17	Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social				
18	Atención al cliente				
19	MIPG Séptima dimensión				
20	Liquidación de cobro cartera				

14. PRESUPUESTO

Para la ejecución del programa de Capacitación de la Corporación Social de Cundinamarca, se tiene asignado para la vigencia 2022, un valor de **VEINTE MILLONES DE PESOS (\$ 20.000.000)**

