



# Plan Institucional Capacitación

2024




Gobernación de  
**Cundinamarca**




**CSC**  
CORPORACIÓN SOCIAL  
DE CUNDINAMARCA



 <p><b>CSC</b> CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 2 de 33

## TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION .....	4
2. MARCO NORMATIVO .....	4
3. OBJETIVOS .....	6
3.1. Objetivo General .....	6
3.2. Objetivos Específicos .....	7
4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS .....	7
5. EJES TEMÁTICOS .....	11
5.1. EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación .....	12
5.2. EJE 2: Creación de Valor Público .....	14
5.3. EJE 3: Transformación Digital .....	16
5.4. EJE 4: Probidad y Ética de lo Público .....	17
6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO) 18	
6.1. Resultados del DNAO (Diagnostico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional).....	19
7. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO .....	24
8. APOYO INTERINSTITUCIONAL PARA LA EJECUCIÓN DEL PRESENTE PIC .....	25
9. EJECUCIÓN.....	25
10. EVALUACION Y SEGUIMIENTO .....	26
11. ESTRATEGIA DE DIVULGACIÓN DEL PLAN.....	28
12. INDUCCION .....	29
12.1. Generalidades .....	29
12.2. Programa de Inducción.....	30

 <p><b>CSC</b> CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 3 de 33

13.	REINDUCCIÓN .....	30
14.	CRONOGRAMA .....	32
15.	PRESUPUESTO VIGENCIA 2024 .....	33
16.	ELABORACIÓN Y APROBACIÓN .....	33



**Gobernación de  
Cundinamarca**

**Sede Administrativa**  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C.  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291

**Sede Gobernación**  
Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz

 Corporación Social de Cundinamarca  
 @corporacionsocialcundinamarca  
 @csc\_corsocun  www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 4 de 33

## 1. INTRODUCCION

Con el fin de fortalecer las competencias laborales, así como lograr una gestión del conocimiento exitosa al interior de la entidad, la CSC elabora el Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024. El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

La Corporación Social de Cundinamarca, busca promover una cultura de aprendizaje, para el desarrollo de habilidades, capacidades, destrezas, valores, competencias laborales y comportamentales de los funcionarios, que contribuyan a mejorar la prestación del servicio y alcanzar los objetivos institucionales. Para la entidad, el talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

## 2. MARCO NORMATIVO

- ✓ Decreto Ley 1567 de agosto 05/1998, 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 servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291

Corporación Social de Cundinamarca  
 @corporacionsocialcundinamarca  
 @csc\_corsocun www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 5 de 33

- ✓ Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ 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.
- ✓ 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.
- ✓ Resolución 104 de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.


Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público, así:

- ✓ El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
 Corporación Social de Cundinamarca  
 @corporacionsocialcundinamarca  
 @csc\_corsocun www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 6 de 33

- ✓ Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 (DAFP).  
Presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público.
- ✓ Circular 100- 010-2021 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) “Directrices para fortalecer la implementación del lenguaje claro”.



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

### 3. OBJETIVOS

#### 3.1. Objetivo General

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 7 de 33

### 3.2. Objetivos Específicos

- ✓ 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.
- ✓ Direccionar el PIC frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- ✓ Evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con la evaluación de eficacia.

De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas para la Detección de Necesidades Organizacional.

### 4. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS


Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- ✓ **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- ✓ **Capacitación:** “Es 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



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
 Corporación Social de Cundinamarca  
 @corporacionsocialcundinamarca  
 @csc\_corsocun www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 8 de 33

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 y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

- ✓ **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- ✓ **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).
- ✓ **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- ✓ **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las



	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 9 de 33

normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

- ✓ **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- ✓ **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta 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 inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- ✓ **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- ✓ **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
f Corporación Social de Cundinamarca  
@corporacionsocialcundinamarca  
@csc\_corsocun | www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 10 de 33

impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- ✓ **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
  
- ✓ **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
  
- ✓ **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).



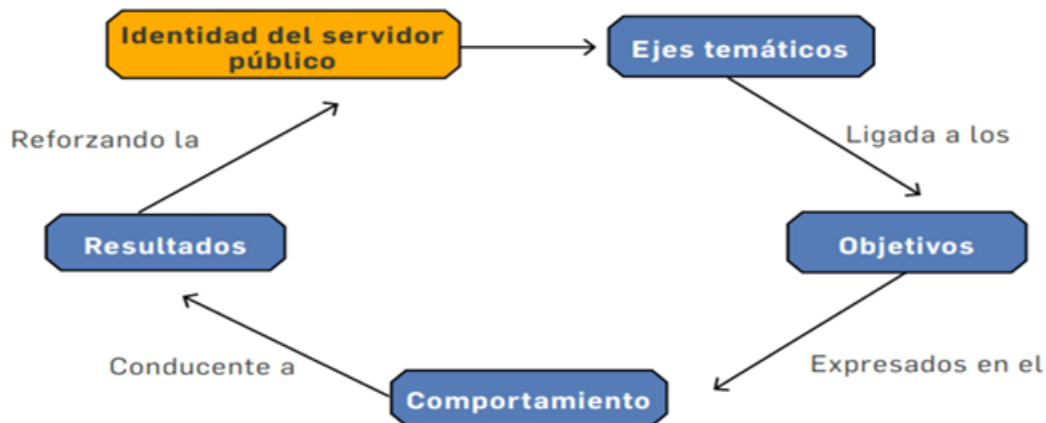
Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
 Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
 Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
 f Corporación Social de Cundinamarca  
 @corporacionsocialcundinamarca  
 @csc\_corsocun www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 11 de 33

## 5. EJES TEMÁTICOS

Las temáticas priorizadas se han consolidado en cuatro ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

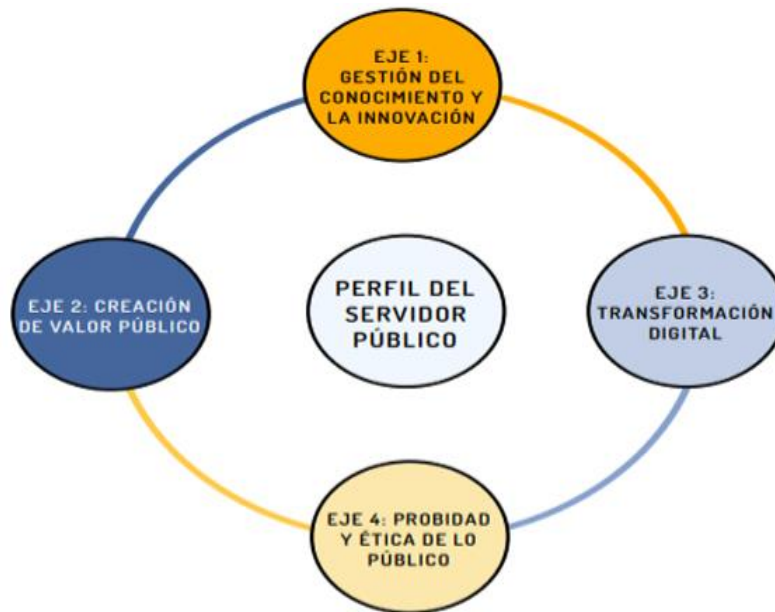


Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

Figura 2. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas  
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública, 2019

En la siguiente gráfica se esquematizan los cuatro ejes, así:

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 12 de 33



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Figura 3. Ejes temáticos priorizados  
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP 2020

### 5.1. 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



	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 13 de 33

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, 2020-2030)

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).

#### Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación

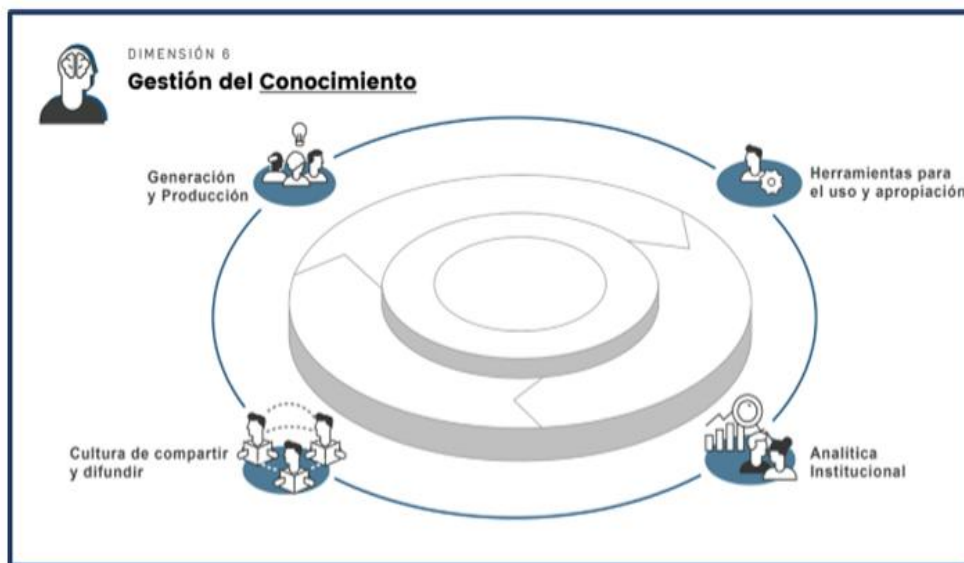



Figura 4. Componentes Gestión del Conocimiento y la Innovación  
Fuente: Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Función Pública 2017

**Generación y producción:** La generación de nuevas ideas al interior de las Entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 14 de 33

actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

**Herramientas para el uso y apropiación:** El principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la Entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

**Analítica institucional:** El propósito de este componente es que las Entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

**Cultura de compartir y difundir:** Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la Entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030)).

## 5.2. 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



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
f Corporación Social de Cundinamarca  
@corporacionsocialcundinamarca  
@csc\_corsocun | www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 15 de 33

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. Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

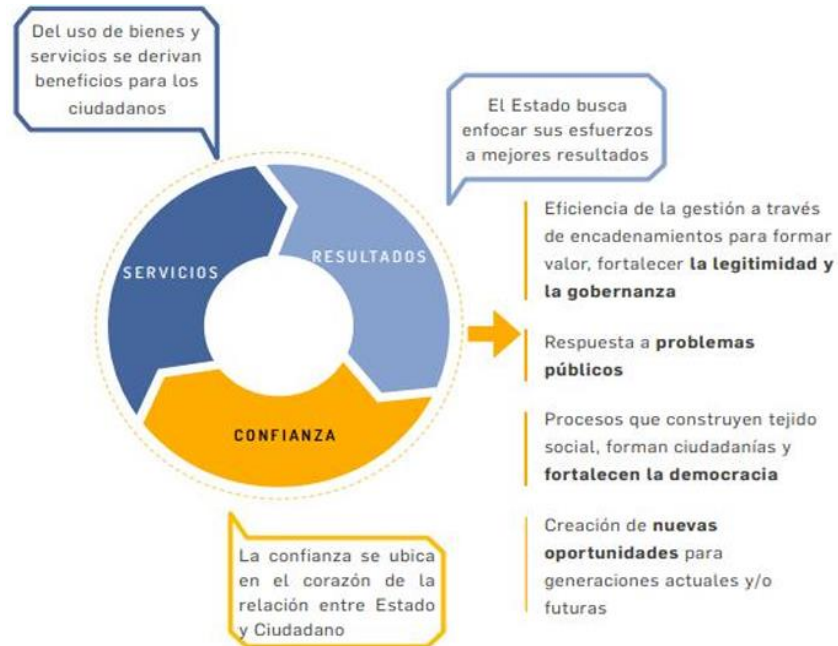


Figura 5. Creación del Valor Público  
Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública con base en Moreno. M. 2009

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 16 de 33

### 5.3. 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.

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 (Plan Nacional de Formación y Capacitación 20202030).

#### 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



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
f Corporación Social de Cundinamarca  
@corporacionsocialcundinamarca  
@csc\_corsocun | www.csc.gov.co



	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 17 de 33

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.

#### 5.4. 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 donde 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



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
f Corporación Social de Cundinamarca  
@corporacionsocialcundinamarca  
@csc\_corsocun www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 18 de 33

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

En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores que, para este caso son en particular todas las Entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la Entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

## 6. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (DNAO)

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



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
f Corporación Social de Cundinamarca  
@corporacionsocialcundinamarca  
@csc\_corsocun | www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 19 de 33

- ✓ 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 de función pública, en lo relacionado con las competencias laborales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- ✓ 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 2024, mediante la aplicación de una encuesta de detección de necesidades a los jefes de cada área a través del correo electrónico institucional y que se ejecutaran bajo la modalidad de Programas de aprendizaje en equipo «PAE» y programas de aprendizaje organizacional «PAO».

NECESIDADES DE CAPACITACIÓN POR EJES TEMATICO		
EJES TEMATICOS		CAPACITACIONES
EJES TEMATICOS	OBJETIVOS	
	Busca entender el proceso mediante el cual se implementan acciones,	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Derecho Disciplinario</li> <li>✓ Manejo del Sistema de PQRSDF</li> </ul>



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
 Corporación Social de Cundinamarca  
 @corporacionsocialcundinamarca  
 @csc\_corsocun www.csc.gov.co

 <p><b>CSC</b> CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA</p>	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 20 de 33

<b>1. Gestión del Conocimiento y la Innovación</b>	mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Gestión Documental</li> <li>✓ Programa de</li> <li>✓ Atención Incluyente y preferencial</li> <li>✓ Actualización tributaria</li> <li>✓ Auditoría Interna</li> <li>✓ Capacitación para supervisores de contratos</li> </ul>
<b>2. Creación del Valor</b>	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"> <li>✓ Liderazgo y trabajo en Equipo.</li> <li>✓ Inducción y Reinducción.</li> <li>✓ Reglamento interno</li> <li>✓ Adaptabilidad, saber priorizar y manejo de tareas múltiples.</li> </ul>
<b>3. Transformación Digital</b>	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"> <li>✓ Microsoft Office (word / Excel)</li> </ul>
<b>4. Probidad y Ética de lo Público</b>	Hace referencia al desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público formando hábitos que hagan propios los comportamientos necesarios para la construcción de su identidad y una cultura organizacional, en la gestión	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Código de ética y formas de participación dentro de la Entidad Plan Institucional.</li> <li>✓ Ética en lo Público.</li> </ul>

	pública orientada a la eficacia y a la integridad del servicio.	
--	---	--

En el mes de enero del año 2024, 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 2024; arrojando los siguientes resultados:

## 6.2. Resultado de Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano.



# FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

<u>Pasos</u>		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje				
	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje <b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos				
		Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas

<p><b>2</b></p>	<p>Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos</p>	<p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar ar una cultura basada en el servicio</p> <p>Ruta para implementar ar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</p>				
<p><b>3</b></p>	<p>Identifique en la hoja "Rutas Filtro" las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores</p>		<p>Cultura basada en el servicio</p>	<p>Capacitación en el tema del servicio, incluir en el plan de capacitación y en los requerimientos de evaluación del desempeño.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Realizar inducción</li> <li>-establecer mecanismos de evaluación en este aspecto, diferente a la evaluación obligatoria</li> <li>-diagnóstico de necesidades gerentes</li> </ul>	<p>Reunión al interior de cada dependencia, para analizar el tema y proyectar acciones de mejora. Mes de abril del 2024.</p> <p>-Incluir en los temas de inducción y reinducción</p>	

**4** En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes

**5** De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo. Transcribalas en la columna No. 5: "Variables resultantes"

**6** Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas (lluvia de ideas). Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP

**7** De las alternativas existentes, identifique las que va a implementar y en qué plazo

		públicos. -Cultura organizacional		
	Cultura que genera logro y bienestar	Inducción y reinducción (Se agrega en el Plan Estratégico de Talento Humano, dado que éste contiene al Plan Institucional de Capacitación - Decreto 612 de 2018) -Realizar inducción -programa de incentivos -Actividades que exalten la labor del servidor público. -prevención del acoso laboral o sexual. -Alistamiento para personal discapacitado.	-Divulgación sobre la importancia del servicio en el logro del bienestar. -celebración del servidor público. -capacitación sobre prevención del acoso laboral y sexual. - Requerimientos a la Gerencia para vinculación de población discapacitada.	

8	las a va a realizar. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas. Este paso se realiza después de finalizar la implementación de las acciones.				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

## 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.”

Así bien, en el marco del Plan Estratégico 2024 - 2027 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.”



	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 25 de 33

## 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. 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.



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291

Corporación Social de Cundinamarca  
 @corporacionsocialcundinamarca  
 @csc\_corsocun www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 26 de 33

- ✓ 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).

## 10. EVALUACION Y SEGUIMIENTO

La ejecución, control y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación de la Corporación Social de Cundinamarca se programa para desarrollar con las siguientes responsabilidades:

La Alta Gerencia es la responsable de vigilar por que el Plan Institucional de capacitación – PIC sea un instrumento de gestión con contexto estratégico, articulado con los objetivos institucionales: igualmente es garante de generar los lineamientos para su promoción y divulgación.

La Subgerencia Administrativa y la oficina de Talento Humano – es responsable de ejecutar, reportar los seguimientos semestrales los cuales son publicados.

La comisión de personal de la Corporación, es la responsable de realizar el seguimiento de cumplimiento del presente plan.

La Corporación Social con el fin de hacer seguimiento y control de la participación por parte de los servidores públicos en las actividades de capacitación, cuenta con los siguientes mecanismos:

- ✓ **Capacitaciones por Contratación:** Se dejarán las obligaciones del contratista pactadas en las obligaciones del contrato, dentro de las cuales estará el control de asistencia de los participantes en cada una de las actividades contratadas, así como a la medición pactada dentro del contrato.



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
f Corporación Social de Cundinamarca  
@corporacionsocialcundinamarca  
@csc\_corsocun | www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 27 de 33

- ✓ **Capacitaciones por Autogestión:** Para las actividades que se realicen por autogestión se realizará directamente por el proceso de talento humano, el registro de asistencia y la evaluación de impacto de los participantes.
- ✓ **Capacitaciones de Gestión Interinstitucional:** Para los cursos, talleres, seminarios, diplomados realizados a través de diferentes entidades, se coordinará con las áreas responsables de la entidad colaboradora, un mecanismo de transmisión de información de los funcionarios participantes (certificados de capacitación, registro de asistencia, etc.).

De acuerdo al seguimiento y evaluación 2023 se evidencian las siguientes conclusiones y oportunidades de mejora, para la aplicación del plan 2024.

- ✓ La identificación de las necesidades de Capacitación debe ser relacionadas con las actividades del puesto de trabajo.
- ✓ Se evidencia la importancia de los líderes en la multiplicación de la información dentro de la dependencia.
- ✓ Las capacitaciones deben ser continuas para lograr un cambio.
- ✓ La medición se debe efectuar por parte del jefe en la medida en que le sean dados los parámetros y se establezca un tiempo para su evaluación.
- ✓ La encuesta debe ser aplicada a aquellas capacitaciones que son de mayor impacto para los servidores en su puesto de trabajo, tales como las capacitaciones con presupuesto.



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
 Corporación Social de Cundinamarca  
 @corporacionsocialcundinamarca  
 @csc\_corsocun www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 28 de 33

- ✓ De acuerdo con las estadísticas generales de participación a las capacitaciones con recursos, se evidencia un alto porcentaje de inasistencia del personal susceptible por norma a la capacitación.

**Funcionarios a capacitar:** 64 (Carrera administrativa + libre nombramiento + Provisionalidad + nivel directivo + asesor)

Con el fin de realizar un seguimiento oportuno de la gestión de capacitación se determinó una medición en el plan de acción en la cual se medirá 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:

$$\frac{\text{Capacitaciones ejecutadas según cronograma} * 100}{\text{Capacitaciones programadas según cronograma}}$$

## 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,



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
f Corporación Social de Cundinamarca  
@corporacionsocialcundinamarca  
@csc\_corsocun | www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 29 de 33

- ✓ Publicación en carteleras internas.

## 12. INDUCCION

La Inducción establece las acciones y parámetros que se deben tener en cuenta en la Corporación Social, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación. Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC. Es importante aclarar que, el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia.

### 12.1. Generalidades

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: “(...) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 30 de 33

## 12.2. Programa de Inducción

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa, por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la Entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Corporación Social.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la entidad.


## 13. REINDUCCIÓN

En la Corporación Social de Cundinamarca el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
f Corporación Social de Cundinamarca  
@corporacionsocialcundinamarca  
@csc\_corsocun www.csc.gov.co

	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 31 de 33

normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa. Sus objetivos específicos son los siguientes:


1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.



Gobernación de  
**Cundinamarca**

Sede Administrativa | Sede Gobernación  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C. | Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291


 Corporación Social de Cundinamarca  
 @corporacionsocialcundinamarca  
 @csc\_corsocun  www.csc.gov.co

 <b>CSC</b> CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	Código: CSC-GI-FR-18
		Versión: 02
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	Fecha: Octubre 24 de 2023
		Página: 32 de 33

## 14. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACION CORPORACION SOCIAL DE CUNDINAMARCA 2024					0%		
ACTIVIDADES PROPUESTAS	1 TRIMESTRE	2 TRIMESTRE	3 TRIMESTRE	4 TRIMESTRE	ACTIVIDADES PROGRAMADAS	EJECUTADAS	OBSERVACION
Actualización tributaria			1		1		
Manejo del Sistema de PQRSDF			1		1		
Adaptabilidad, saber priorizar y manejo de tareas múltiples		1			1		
Ética en lo publico			1		1		
Atención Incluyente y preferencial			1		1		
Auditoría interna		1			1		
Excel y Word avanzado				1	1		
Socializaciones internas sobre temas de acciones de mejoras		1			1		
Derechos disciplinarios				1	1		
Reinducción (Novasoft - calidad - créditos - cartera)	1	1	1	1	4		
<b>Actividades Programadas</b>	1	4	5	3	<b>13</b>	0	0
	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>			
<b>Actividades Ejecutadas</b>	0	0	0	0			
	<b>0%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>			



 <b>CSC</b> CORPORACIÓN SOCIAL DE CUNDINAMARCA	<b>Procesos de Apoyo Gestión de la Información</b>	<b>Código: CSC-GI-FR-18</b>
		<b>Versión: 02</b>
	<b>Plan Institucional de Capacitación</b>	<b>Fecha: Octubre 24 de 2023</b>
		<b>Página: 33 de 33</b>

## 15. PRESUPUESTO VIGENCIA 2024

Para la ejecución del programa de bienestar e incentivos de la Corporación Social de Cundinamarca, en cumplimiento del marco normativo que sustenta las acciones aquí planteadas asciende a la suma de **TREINTA MILLONES DE PESOS (\$30.000.000) M/CTE.**

Las actividades aquí proyectadas se ejecutarán de acuerdo con el presupuesto y al apoyo real que se logró materializar en el caso de las actividades sin costo que se encuentran programadas. La Subdirección Administrativa podrá ajustar las actividades de acuerdo con la dinámica, avance y desarrollo de los programas, ya sea suprimiendo, modificando o adicionando actividades de acuerdo con la disponibilidad presupuestal para la vigencia.

## 16. ELABORACIÓN Y APROBACIÓN

Elaboró	Revisó	Aprobó
<b>Andrea Airiny Parra A.</b> Profesional Universitario <i>Elaboró</i>	<b>Siomara Alejandra Vargas</b> Técnico Operativo <i>Revisó</i>	<b>Sandra Hoyos Acosta.</b> Presidente Comité Aprobó  Acta de Comité N° 001 de 2024 Comité Institucional de Gestión y Desempeño Aprobó
<b>Fecha:</b> Diciembre 29 de 2023	<b>Fecha:</b> Enero 26 de 2023	<b>Fecha:</b> Enero 30 de 2024



**Gobernación de  
Cundinamarca**

**Sede Administrativa**  
Calle 39A # 18-05 Bogotá D.C.  
Código Postal: 111321 - Tel. 601 5140291  
**Sede Gobernación**  
Torre de Beneficencia - Plazoleta de la Paz  
Corporación Social de Cundinamarca  
@corporacionsocialcundinamarca  
@csc\_corsocun www.csc.gov.co