



El emprendimiento
es de todos

Minhacienda

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2018-2022

Impulsando el desarrollo sostenible del país,
a través de la adaptación al cambio climático

Enero de 2019



Fondo Adaptación



INTRODUCCIÓN

El Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios del Fondo Adaptación, en adelante el F.A, dando cumplimiento a lo establecido en la Ley 909 de 2004, Capítulo II, Artículo 15, Literal e) y en virtud de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP, presenta el Plan Institucional de Capacitación- PIC 2019.

Así mismo mediante Decreto 4665 de 2007, se adopta el plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias permitiendo estructurar los programas de formación y capacitación desde una perspectiva integral y articulada al que hacer del servidor público en sus labores diarias brindando la posibilidad de resolver los problemas que se puedan presentar.

El Programa Institucional de Capacitación 2019, en el FONDO ADAPTACIÓN, está diseñado para cubrir las necesidades de formación y capacitación evidenciadas en el desarrollo cotidiano laboral de los funcionarios y colaboradores del Fondo; así como en la iniciativa de la Secretaria General y del Equipo de Trabajo de Gestión de Talento Humano y Servicios, de capacitaciones puntuales que ayuden a los funcionarios y contratistas en el crecimiento profesional y personal, de tal manera que faciliten su desempeño.

Es importante señalar que en este año 2019, la entidad continuará trabajando en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, integrado al Talento Humano, ya que este último es considerado el insumo más importante con que cuentan las Entidades, para el desarrollo de sus actividades, de su misión y su visión.

Por lo anterior el FONDO ADAPTACIÓN y a cargo del equipo de trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios, articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual busca a través de sus dimensiones el incremento de la confianza de los ciudadanos en el Estado, por lo tanto el Fondo Adaptación adopta este modelo a partir del talento humano como el activo más importante para la Entidad y concibiendo la capacitación como el instrumento que permitirá a la entidad gestionar el conocimiento como la alternativa para alcanzar la eficiencia y eficacia de los objetivos estratégicos del FONDO, enfocados en el conocimiento técnico (SABER-SABER), conocimiento práctico (SABER-HACER) y conocimiento de sí mismo (SABER-SER y SABER-ESTAR) en una constante búsqueda de un mejoramiento continuo de crecimiento personal y de la entidad, toda vez que el capital humano para el FONDO es su activo más valioso.

1. MARCO GENERAL Y NORMATIVO

La normatividad nacional aplicable y contemplada por el Fondo Adaptación para la formulación e implementación del PIC 2019 del Fondo Adaptación y que rige a las entidades del estado son:

- ❖ Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 53 y 54 en los cuales se establece el principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- ❖ Decreto 1567 de 1998, Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- ❖ Decreto 682 de 2001, Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- ❖ 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.
- ❖ Decreto 1227 de 2005, Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- ❖ 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 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 4665 de 2007, Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- ❖ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- ❖ 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.
- ❖ Ley 734 de 2002, Artículo 33 numeral 3 y Artículo 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para lograr un mejor desempeño de sus funciones.
- ❖ Resolución No 390 de 2017, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

2. ALCANCE

La Capacitación en el Fondo Adaptación, surge como una iniciativa de fortalecer el talento humano (Funcionarios- Contratistas), en temas relevantes para el desempeño diario de sus actividades laborales, a través de capacitaciones tales como conferencias, seminarios, diplomados, entre otros; y todo tipo de evento asociado a capacitar a que sea invitado el Fondo Adaptación.

3. OBJETIVOS

- ❖ Potencializar las competencias de los servidores y mejoramiento continuo que nos permita afianzar el comportamiento ético que debe identificar al funcionario público y por supuesto al FONDO en una cultura de servicio y confianza.
- ❖ Proporcionar al Fondo Adaptación un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, pedagógico debidamente articulado con los ejes temáticos propuestos por la Función Pública para parametrizar conceptos en la Gestión Pública a nivel nacional y territorial.
- ❖ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de los equipos de trabajo que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del FONDO ADAPTACION.
- ❖ Articular los objetivos estratégicos de la entidad con el PIC 2019.
- ❖ Fortalecer en los equipos de trabajo el crecimiento personal y profesional a través de la capacitación constante como una herramienta indispensable en este proceso.

4. METODOLOGIA

Teniendo en cuenta que el desarrollo de las capacitaciones se concibe como un proceso previo de identificación de necesidades por parte de la Secretaria General y del Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios, para luego continuar con la planeación y de esta forma clarificar los objetivos para finalmente ejecutar o implementar los programas.

5. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Los principios rectores bajo los cuales se trabaja el proceso de capacitación del Fondo Adaptación corresponden a los contemplados en el artículo 6 del Decreto 1567 de 1998:

- ❖ **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientarla 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 el aprendizaje organizacional.
- ❖ **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.
- ❖ **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, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- ❖ **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

- ❖ 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 de la entidad.
- ❖ 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 plazo.

5.1 APUESTA ESTRATEGICA DEL PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2017 Y EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

Teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación, que actualiza la Política de Capacitación, se adicionan otros principios a los establecidos en el Decreto 1567 de 1998, tales como:

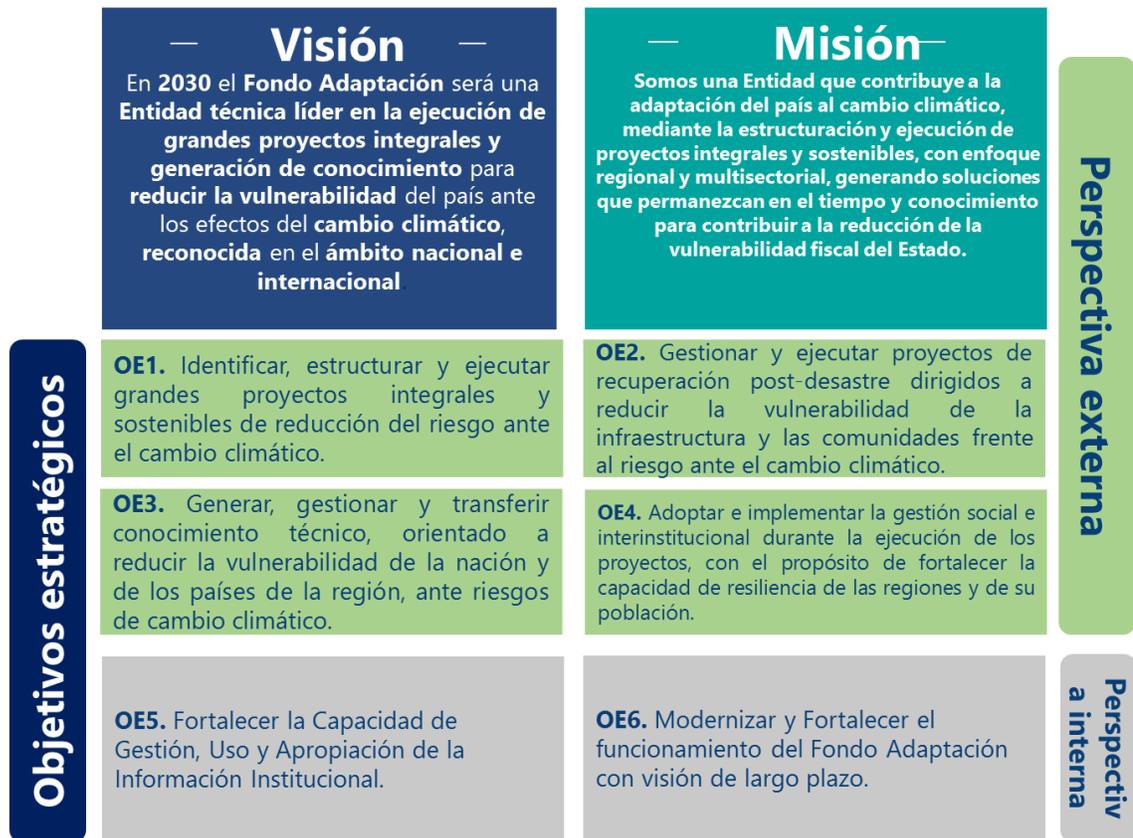
- Bienestar y desarrollo de los servidores públicos
- Investigación, innovación y desarrollo
- Reconocimiento de la labor del servidor publico
- Probidad e integridad del servidor publico
- Productividad y trabajo en equipo

6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El FONDO ADAPTACIÓN a través de su programa de formación y capacitación busca diseñar, programar y ejecutar las actividades encaminadas a satisfacer las necesidades de aprendizaje y desarrollo de competencias que permitan mejorar el desempeño de los funcionarios y así mismo contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Mapa estratégico Fondo Adaptación



INDUCCIÓN

Se realizará cada vez que un funcionario sea vinculado a la entidad y tendrá como objetivo principal dar la bienvenida al funcionario contextualizándolo a cerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos del FONDO e integrarlo a la cultura organizacional y al sistema de valores que lo rigen y crear sentido de pertenencia hacia el mismo.

Contemplará:

- ❖ Presentación de temas relacionados con la entidad (misión, visión, plataforma estratégica, proyectos y programas, etc.
- ❖ Inducción sobre el proceso de gestión del conocimiento.
- ❖ Políticas y programas de talento humano.
- ❖ Políticas y programas de tecnología de información, comunicaciones, procesos y procedimientos.

REINDUCCIÓN

Este proceso se llevará a cabo en virtud de los cambios y de las actualizaciones producidas en los procesos y objetivos institucionales, teniendo en cuenta los nuevos lineamientos y políticas tales como el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), buscando reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios que se produzcan.

En tal sentido, se sugiere que la reinducción se realice a todos los funcionarios por lo menos cada año, con el fin de fortalecer el conocimiento de los mismos sobre la misión, visión, y políticas del Fondo Adaptación.

Contemplará:

- ❖ Socializar y generar apropiación de los colaboradores en la nueva misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.
- ❖ Socializar y profundizar en el alcance de los cambios y retos propuestos para la entidad, entre otros.

7. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2019

El Plan Institucional de Capacitación (PIC), alineado al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, y a la Dimensión de Talento Humano en MIPG, requiere las siguientes fases:

- ❖ Revisión de las Políticas del Plan Nacional de Formación y Capacitación, Plan Nacional de Desarrollo y las demás políticas impartidas por parte del Gobierno Nacional y la Dirección Nacional de Empleo Público para los temas de capacitación.
- ❖ Diagnóstico de las necesidades de capacitación
- ❖ Propuestas de Capacitaciones requeridas
- ❖ Formulación.
- ❖ Presentación para Aprobación por el Comité Institucional de Desarrollo Administrativo.
- ❖ Programación, evaluación y seguimiento.
- ❖ Ejecución PIC.

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

8. ACTIVIDADES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019

Identificadas por parte de la Secretaria General y el Equipo de Gestión de Talento Humano y Servicios, las necesidades de capacitaciones puntuales, y relevantes para el desarrollo laboral, se seleccionaron priorizando los temas que por normatividad deben ser impartidos a todos los servidores públicos de las entidades estatales. Para el desarrollo de estas actividades se realizarán alianzas estratégicas con otras entidades del estado que hagan parte de la Red Institucional de Capacitación y que cuenten con expertos en los temas en cuestión, o promoviendo la gestión del conocimiento a través de la instrucción de servidores de la propia Entidad, expertos en los temas a abordar, de tal manera que no se afecten los recursos de la Entidad para su ejecución. Así mismo, se priorizaron los temas relacionados con la gestión de las dependencias que responden al Plan Estratégico y los objetivos del Plan de Acción del Fondo Adaptación.

8.1 ACTIVIDADES DE CAPACITACION A DESARROLLAR EN EL PIC DURANTE LA VIGENCIA 2019

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019
Capacitación en PQRS y su gestión en INFODOC
Capacitación caracterización de usuarios
Capacitación en Participación Ciudadana con apoyo de Función Pública
Capacitación de tipificación de peticiones y socialización de la Ley 1755 de 2015 y Resolución 029 de 2017
Capacitación en Primeros Auxilios
Investigación Incidentes
Taller Vivencial Alistamiento Vehicular
Capacitación en Gestión Documental Introducción ISO 27001
Capacitación en el sistema de Gestión Documental - INFODOC

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019
Capacitación en aplicación e implementación de TRD
Socialización de los planes y programas de gestión documental
Día del Servidor Público Reinducción Informe de Gestión
Capacitación Teórico Especifico en emergencias
Brigada Emergencia RCP
Taller Formación en Responsabilidades y Competencias a los miembros del comité
Capacitación "Formación Lideres de Pausas Activas"
Capacitación en Resolución de Conflictos
Entrenamiento Vivencial de Brigadas de Emergencia
Capacitación sobre "Sistema de Control Interno"
Seguimiento y Control de Contratos
Fortalecimiento de los Órganos de Control en Colombia
Intervención del Desorden Musculo Esquelético (DME) (Realizadas Agosto 06/15/23)
Programa de Formador de Formadores en contratación
Pausas Activas
Brigada de Emergencia (Evacuación Nivel 2)
Coaching Empresarial
Planeación Presupuestal-Gestión de Recursos de Inversión
Gestión de Riesgos
Capacitación en Manual de Funciones Resolución 815 de 2018

NOTA 1: El PIC Incluirá todas aquellas invitaciones que reciba el FONDO para participar en eventos, foros, charlas, etc. que tenga injerencia y relevancia para la entidad y sus servidores., lo que se denomina oferta Institucional No Programada.

NOTA 2: El cronograma de fechas estará sujeto a la disponibilidad de agenda de las entidades y personal involucrado.

9. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Según lo establecido en el Decreto 894 de 2017, Art 1.Literal g) son beneficiarios de los Programas de Capacitación y entrenamiento, todos los servidores públicos independientemente del tipo de vinculación con el Estado.

Los servidores públicos del Fondo Adaptación para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación tendrán las siguientes obligaciones:

- ❖ Asistir a las actividades de capacitación que están incluidas en el Plan cuando sean convocados por el Equipo de Trabajo Gestión del Talento Humano y Servicios.
- ❖ Socializar en el Equipo de Trabajo, los conocimientos adquiridos en las capacitaciones.
- ❖ Firmar el listado de asistencia de la capacitación, la cual servirá después al Equipo de Trabajo de Gestión de Talento Humano y Servicios como evidencia.

10. EJES TEMATICOS

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, concibe la capacitación como *"movilizadora de cambios institucionales de entidades flexibles, donde la capacidad de innovar cobra mayor relevancia y el conocimiento es un activo de alto valor, al ser un insumo básico para el mejoramiento de la gestión de las entidades públicas"*. En tal sentido en dicho plan se han priorizado las temáticas para desarrollar y articular programas de capacitación orientados al fortalecimiento y mejora continua de las capacidades de los funcionarios públicos, esas temáticas han sido incorporadas en tres ejes con el fin de parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública, 2017

Eje 1. Gobernanza para la Paz

“Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre superar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas”. (Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Eje 2. Gestión del Conocimiento

“Esta temática responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno” (Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Eje 3. 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”. (Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017).

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

11. PRESUPUESTO

El PIC será financiado con los recursos asignados en el presupuesto de funcionamiento para la vigencia 2019 por un valor hasta de \$4.500.000 M/Cte., y el apoyo otorgado por las diversas entidades que organizan actividades de formación y capacitación mencionadas en la red institucional para formación y los funcionarios involucrados en el desarrollo del programa de formación y capacitación, de tal manera que los recursos asignados sean optimizados, con el fin de dar cobertura a las necesidades y requerimientos de formación y capacitación manifestados por los líderes de los equipos de trabajo y así fortalecer y desarrollar las competencias laborales para la gestión de la calidad de los servidores del Fondo Adaptación.

12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del cumplimiento del plan de acción para la implementación del PIC 2019 estará a cargo del Equipo de Trabajo de Gestión del Talento Humano y Servicios, siguiendo los siguientes indicadores:

Indicador	Que evaluar?	Definición	Fórmula
Eficacia	Mide el grado de participación de los servidores de cada área	es el grado en el que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados	$(\text{Funcionarios Asistentes PIC 2018} / \text{Funcionarios Entidad a DIC 2018}) * 100$
Eficacia	Mide el porcentaje de ejecución presupuestal alcanzado		$(\text{Recursos ejecutados} / \text{recursos programados}) * 100$
Eficacia	Implementación del PIC		$(\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones ejecutadas} / \text{N}^\circ \text{ de capacitaciones planteadas}) * 100$
Eficiencia	Mide el grado de productividad	determina la relación entre el resultado alcanzado y los recursos	$(\text{No. Capacitaciones ejecutadas} / \text{no. capacitaciones})$

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

		utilizados	pendientes)*100
Efectividad	Mide la contribución a la mejora del desempeño laboral	El impacto de la gestión tanto en el logro de los resultados planificados como en el manejo de los recursos utilizados.	(No. respuestas de contribución a mejorar el desempeño / No. encuestados)*100

13. RECOMENDACIONES PARA LA EJECUCION DEL PIC 2019

Para la ejecución del PIC 2018, se presentaron algunas falencias de tipo logístico bajo las cuales podemos hacer algunas sugerencias tales como la dotación adecuada de sillas, mesas dispositivos electrónicos (video-beam y computadores) para realizar las distintas capacitaciones. Así mismo se hace necesario que las salas que se dispongan para estos eventos sean cerradas y apropiadas para el número de asistentes.

De otra parte se sugiere que a fin de que todos los servidores asistan a las capacitaciones, se tenga en cuenta la disponibilidad de tiempo de las diferentes áreas, así mismo se concienticen de la necesidad de capacitarse y actualizarse en los diferentes temas que maneja la entidad permitiéndose conocer los contenidos a tratar en las capacitaciones que se programen.