

BENEFICENCIA DE CUNDINAMARCA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2024

ENERO DE 2024



CO-SC-CER250232 SC-CER250232



Gobernación de
Cundinamarca

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C. Sede Administrativa
Torre Beneficencia, Piso 6. Teléfono: 601 749 1114/15
Código Postal: 111321 – www.beneficiaciacundinamarca.gov.co
contactenos-benecun@cundinamarca.gov.co
FB: <https://fb.gy/j5x29m> Youtube: [beneficiaciacundinamarca1089](https://www.youtube.com/beneficiaciacundinamarca)
f/CundiGob @CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co

Tabla de contenido

1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES.....	3
1.1 NATURALEZA DE LA ENTIDAD.....	3
1.2 MISIÓN.....	3
1.3 VISIÓN.....	3
2. MARCO NORMATIVO.....	3
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS.....	4
4. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN:.....	7
4.1. EJE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN.....	7
4.2. EJE CREACIÓN DEL VALOR PÚBLICO:.....	7
5. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS.....	8
5.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN:.....	8
6. PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.....	10
6.1 OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA BENEFICENCIA.....	10
6.1.1. OBJETIVO GENERAL.....	10
6.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
7. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	11
8. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	11
9. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN.....	12
10. EVALUACION DE LOS PROGRAMAS.....	14
11. INDICADORES DE GESTIÓN.....	15
12. RECURSOS FINANCIEROS.....	15



1. GENERALIDADES INSTITUCIONALES

1.1 NATURALEZA DE LA ENTIDAD

El Decreto 430 del 25 de septiembre de 2020 “*por el Cual se establece la Estructura Orgánica de la Beneficencia de Cundinamarca y se dictan otras Disposiciones*”, en su artículo 1° establece que la Beneficencia de Cundinamarca es un establecimiento público del sector descentralizado de orden departamental, con personería jurídica, autonomía administrativa, financiera y patrimonio independiente, adscrita a la Secretaría de Desarrollo e Inclusión Social

1.2 MISIÓN

El Decreto Ordenanzal 430 del 25 de septiembre de 2020 en su artículo 4 establece que la Beneficencia de Cundinamarca tendrá como misión prestar servicios integrales de acuerdo a los lineamientos legales, en relación con las destinaciones propias de sus legados y donaciones; e igualmente, prestar servicios sociales con recursos propios, presupuesto Departamental o de otros presupuestos públicos o privados, venta de servicios, contratos o convenios, donaciones y/o alianzas estratégicas. Sus servicios sociales se orientarán a la población niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos, adultos mayores, personas con discapacidad mental y cognitiva y en situación de vulnerabilidad, procedentes del Departamento de Cundinamarca y de los territorios en los que se convenga, mediante programas orientados a la atención integral de población víctima de violencia, a la protección, prevención, restablecimiento de derechos, reincorporación y reintegración a la vida social y familiar, tratamiento y rehabilitación, de conformidad con la normatividad vigente, garantizando el principio de responsabilidad social, mediante una eficiente y eficaz administración de los bienes, legados, donaciones, rentas y demás recursos financieros propios o resultantes de transferencias del Departamento, aportes, contratos o convenios, daciones en pago y remanentes accionarios, que permitan dar sostenibilidad a los programas sociales.

1.3 VISIÓN

Ser líderes en la prestación de servicios de protección social y en la contribución a la ejecución a la política pública social en el Departamento de Cundinamarca y la articulación de acciones con Entidades de carácter local municipal, nacional e Internacional.

2. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de 1991, La capacitación es planteada como un derecho laboral en la Constitución Política de 1991 y en su Artículo 53 establece: (...) 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 (...).”

Decretos Nacionales, 1572 y 1567 de 1998, 1670 de 1999 y 1227 de 2005 y el Decreto Departamental 0037 de 2010.

Ley 909/04, Decretos 1227, 2539, y 4661 del 2005, y Resolución Interna 811 del 23 de diciembre de 2008 **“Por medio de la cual se expide el reglamento que fija los criterios que desarrollan el Sistema de Capacitación, Bienestar e Incentivos de la Beneficencia de Cundinamarca”**, y Resolución No. 473 del 25 de julio de 2013 que modifica parcialmente la Resolución 811 del 23 de diciembre de 2008 y Circular Externa No.100-010-2014 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Circular Externa 100-010 de 2014 - del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos

Resolución 104 de 2020. Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020- 2030.

Circular Externa 100-023 de 2021 (diciembre 16) del DAFP “Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

El Plan Nacional de Formación y Capacitación, determina cuatro lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados públicos, y que orientan los procesos de gestión de los Planes Institucionales de Capacitación en las entidades. Consecuentes con estas directrices y conscientes de la importancia de desarrollar procesos de formación y capacitación, siguiendo el hilo conductor del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Beneficencia de Cundinamarca acoge los fundamentos y componentes del sistema de formación institucional:

Eje temático 1 Gestión del conocimiento y la innovación: Busca proteger y fomentar la cultura de la innovación y el conocimiento en las Entidades Públicas, mediante la creación

de procedimientos, acciones que permitan documentar el conocimiento y establecer una cultura de compartir el conocimiento para que sea un insumo fundamental de la Entidad.

Este enfoque orienta la consolidación del aprendizaje, la disminución del riesgo de fuga del capital intelectual y la promoción de la innovación de los procesos. Así mismo el desarrollo en los servidores de las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presenta el entorno.

Este eje temático conlleva el desarrollo de la cultura de transferencia de conocimiento, lo que permite crear una red de conocimiento que impida la fuga del mismo.

Eje Temático 2 Creación de Valor Público: Corresponde al fortalecimiento de los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de la entidad.

La Profesionalización del Empleo Público Eje de la Gestión Integral de los Recursos Humanos. Según la carta Iberoamericana de la función pública “para la consecución de un mejor Estado, instrumento indispensable para el desarrollo de los países, la profesionalización de la función pública es una condición necesaria. Es decir, que se debe garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la capacidad, la vocación de servicio, la eficacia en el desempeño de su función, la responsabilidad, la honestidad y la adhesión a los principios y valores de la democracia” (Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003)

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer al servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Eje Temático 3 Transformación Digital: Se busca actualizar la administración pública entorno a las nuevas tecnologías, de forma que las entidades interioricen sus procesos, procedimientos y servicios aprovechando el uso de nuevas tecnologías, digitalización y comunicación entre lo humano y la transformación digital que afronta el país.

“Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre

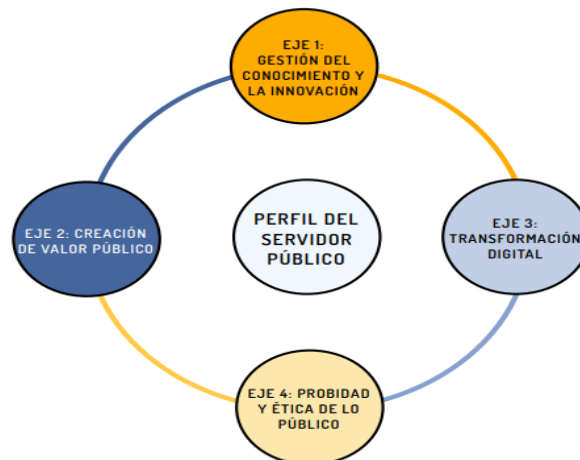
otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios 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.

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. (PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACIÓN DAFP 2020-2030)

Por lo anterior, se busca con este enfoque que las entidades aprovechen la infraestructura, transparencia, los datos públicos, que se garanticen las políticas de seguridad de la información, y al mismo tiempo que estas sean utilizadas para el fortalecimiento de las competencias o los medios digitales para la capacitación y formación.

Eje Temático 4 Probidad y Ética de lo Público: Es importante que se fortalezca el conocimiento de la ética en el servicio y que se incluya dentro de los pilares de la capacitación, la integridad y los valores del servicio público.

De acuerdo con las anteriores bases teóricas, el propósito es priorizar la integridad y la ética de lo público, reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.

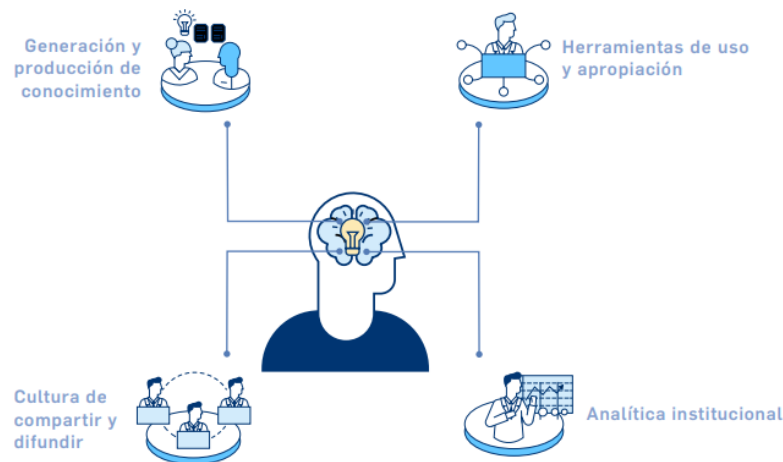


Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

4. LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR LAS ACCIONES DE CAPACITACIÓN:

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación debe basarse en la orientación pedagógica, didáctica o andragógica que se dé en el marco de la capacitación por el enfoque de formación continua o aprendizaje significativo, que para la presente vigencia se enfocará especialmente en los siguientes dos ejes:

4.1. EJE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN



Fuente: Dirección de Gestión del Conocimiento, DAFP, 2017

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.

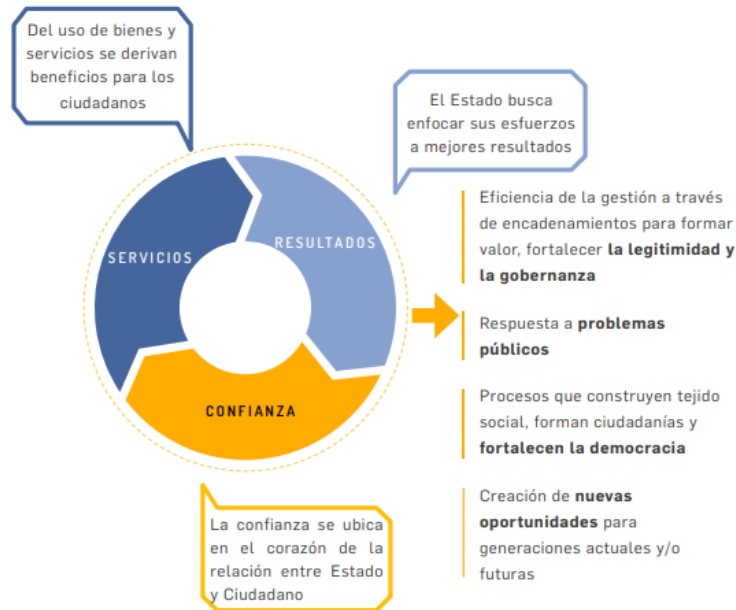
Con base en esta premisa, se crea la **política de Gestión del Conocimiento**, la cual tiene por objetivo desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua.

4.2. EJE CREACIÓN DEL 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. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos alineando las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública, orientado al conocimiento y al buen

uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública.

Figura 17. Creación de valor público



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

5. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

La Educación Basada en Problemas. Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el servidor desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad. El aprendizaje colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje.

5.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN:

En concordancia con el Artículo 6, del Decreto 1567 de 1998, los principios rectores para la administración de la capacitación son:



Gobernación de
Cundinamarca

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C. Sede Administrativa
Torre Beneficencia, Piso 6. Teléfono: 601 749 1114/15
Código Postal: 111321 – www.beneficienciacundinamarca.gov.co
contactenos-benecun@cundinamarca.gov.co
FB: <https://fb.gy/j5x29m> Youtube: [beneficienciacundinamarca1089](https://www.youtube.com/beneficienciacundinamarca1089)
f/CundiGob @CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co

5.1.2 COMPLEMENTARIEDAD: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe estar orientada en función de los propósitos institucionales.

5.1.3 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.

5.1.4 OBJETIVIDAD: La formulación del plan de capacitación responde a un diagnóstico de necesidades de capacitación, desarrollado a través de la aplicación de una encuesta.

5.1.5 PARTICIPACIÓN: Tanto la identificación de necesidades de capacitación como la ejecución y evaluación de la misma cuenta con la participación de los servidores públicos.

5.1.6 PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN: Las actividades de capacitación responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

5.1.7 INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones legales sobre la materia.

5.1.8 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, los cuales no puede superar las 160 horas de acuerdo con la Circular Externa No 100010-2014 del 21 de noviembre de 2014, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública. Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el 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" que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: g) 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. "Lo anterior, de acuerdo con el pronunciamiento de la Corte Constitucional en la Sentencia C-527/17 mediante la cual realizó control constitucional del Decreto ley 894 de 2017, determinando al respecto: "Por ello, luego de una revisión detallada del decreto ley 894 de 2017, la corte corroboró que la norma cumple con los requisitos que esta corporación ha identificado en la jurisprudencia como 13 indispensables para que una norma, expedida por el presidente en virtud de sus especiales competencias en el contexto del acuerdo de paz,

sea acorde a la carta política. Finalmente, se decide declarar su exequibilidad, con los siguientes condicionamientos y a excepción de los siguientes apartes en el artículo 1° del decreto ley se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.

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

5.1.10 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.

5.1.11 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.

6. PLAN ANUAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN.

De acuerdo con las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y con la norma del empleo público, basados en el Proceso de Talento Humano, se formula el Plan Institucional de Formación y Capacitación de la Beneficencia de Cundinamarca, con el fin de ejecutar actividades de formación, capacitación, para los empleados de la Beneficencia de Cundinamarca, y lograr la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de las competencias, la satisfacción, compromiso y pertenencia de los funcionarios con la entidad.

6.1 OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN DE LA BENEFICENCIA.

6.1.1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los funcionarios de la Beneficencia de Cundinamarca, en función del crecimiento personal, laboral y el mejoramiento del servicio prestado.

A través de los programas de bienestar laboral, se busca, crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público y sus familias, permitiendo desarrollar sus niveles de participación de identificación con su trabajo y con el logro de la misión institucional.

6.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Desarrollar estrategias de capacitación que involucren a todos los funcionarios de la Entidad y que estimulen el sentido de pertenencia.
- ✓ Facilitar la adquisición de conocimientos y el desarrollo de habilidades que incidan en la mejora de los procesos institucionales.
- ✓ Favorecer el desarrollo personal y familiar de los funcionarios.
- ✓ Establecer un clima laboral adecuado para evitar riesgos psicosociales.

7. METODOLOGÍA DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.

El desarrollo de la capacitación inicia con el análisis de las necesidades a través de un diagnóstico, continua con un proceso de planeación que contribuye a clarificar los objetivos, contenidos y logística entre otros, para dar paso a la ejecución o implementación de los programas. Este ciclo cierra con la evaluación, que no solo muestra los resultados de la capacitación, sino que contribuye a detectar nuevas necesidades de capacitación y/o perfeccionamiento para iniciar nuevamente el ciclo.

- Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de necesidades de formación y capacitación
- Diagnóstico y análisis de necesidades de Formación y Capacitación:

El Decreto 1227 de abril 21 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 en su Artículo 65 contempla: “Los planes de capacitación de las entidades públicas 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...”.

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.” ...

El diagnóstico de necesidades es la fase del proceso de gestión de la formación y capacitación destinada a identificar, mediante el uso de diversos instrumentos, las áreas y temas sobre los cuales se requiere capacitar a los servidores.

Para identificar las necesidades de capacitación en la entidad se aplicó la encuesta anual que arrojó los siguientes resultados:

8. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Los resultados de la Encuesta Individual de Necesidades de Capacitación y Bienestar aplicada, muestra los siguientes temas en los que se requiere formación y capacitación:

Necesidades de formación y capacitación	
Curso preparatorio para concursos de la CNSC y competencias	64
Auditoría y supervisión de contratos	5
herramientas digitales Excel y Word	2
Actualización archivística	10
Contabilidad	15
Atención al Ciudadano	64
Normatividad en Derecho de petición	64
Liderazgo y Gestión Ambiental e inteligencia emocional	64
Habilitación de los Centros de Protección Social	10
Plataformas informáticas Orfeo y Sinfa	64
Atención de Personas Adultas Mayores	10
Manejo de la plataforma secop 2 estudios previos y estudio de mercados	3
Políticas Públicas	2
Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y FURAG	10
Formulación de Proyectos	2
Contratación Estatal	3
Presupuesto Público	2
Desarrollo Organizacional	10
Reinducción sobre cultura organizacional, sentido de pertenencia, Trabajo en equipo y mejoramiento del Clima Organizacional	64
Nóminas y Normas talento Humano	5
desvinculación asistida	5
Participación ciudadana y mecanismos para facilitarla, Capacitar a los grupos de valor y control social, normatividad, habilidades y competencias en servicio y relacionamiento con la ciudadanía, medición de la experiencia ciudadana, Gestión de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias (PQRSD)	5
Capacitar en secop II a todos los funcionarios que intervienen en las etapas contractuales, en elaboración de documentos y formatos legales Capacitar en publicación de documentos en orfeo a todos los funcionarios que intervienen en las etapas contractuales	10

9. PROGRAMA DE CAPACITACIÓN



Gobernación de
Cundinamarca

Calle 26 #51-53 Bogotá D.C. Sede Administrativa
Torre Beneficencia, Piso 6. Teléfono: 601 749 1114/15
Código Postal: 111321 – www.beneficiaciacundinamarca.gov.co
contactenos-benecun@cundinamarca.gov.co
FB <https://rb.gy/5x29m> Youtube: [beneficiaciacundinamarca1089](https://www.youtube.com/beneficiaciacundinamarca1089)
f/CundiGob @CundinamarcaGob
www.cundinamarca.gov.co

El contenido del programa estará orientado a las necesidades de: Inducción y reinducción institucional, fortalecimiento y actualización de conocimientos específicos para el desempeño de los cargos, elementos básicos para la formación y desarrollo de competencias laborales, capacitación específica y prioritaria de acuerdo a las necesidades inmediatas de la entidad.

Las responsabilidades en la ejecución del presente Plan se encuentran establecidas en la resolución interna N° 811 del 23 de diciembre de 2008, **“Por medio de la cual se expide el reglamento que fija el criterio que desarrolla el sistema de capacitación, Bienestar e incentivos de la Beneficencia de Cundinamarca”**, modificada por la Resolución No. 473 del 25 de julio de 2013.

Como quiera que la oferta de las capacitaciones por parte del DAFP, la ESAP, el SENA y otras entidades armoniza con las necesidades individuales e institucionales; el Plan Anual Institucional de Capacitación y Bienestar de la entidad quedará de esta forma:

Inducción: La Secretaría General a través de su proceso Gestión Talento Humano, dará a conocer el Manual de Inducción a los funcionarios que se vinculen a la entidad, actividad que se hará en coordinación con las Oficinas de Planeación y Control Interno.

Reinducción: Los programas a tener en cuenta, estarán dirigidos a fortalecer la integración del empleado en temas como: La cultura organizacional, sentido de pertenencia, Modelo Estándar de Control Interno - MECI, Sistema Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Participación Ciudadana y Control Social.

Capacitación: Se desarrollarán capacitaciones con base a las encuestas y necesidades de los empleos públicos, para la buena prestación de los servicios.

Dependiendo del estudio interno por parte de la Secretaria General, por dependencias, más los resultados de las encuestas de necesidades de capacitación, remitidas por los servidores públicos en la primera y segunda semana del mes de enero de 2024, el Comité en reunión aprobar las capacitaciones para la vigencia 2024, teniendo en cuenta el cronograma propuesto, se realizarán las siguientes actividades de capacitación:

Se consultará la oferta del SENA en cursos de Excel, inglés, Contabilidad, Diseño gráfico y Curso básico de electricidad y se comunicará a los funcionarios que los solicitaron, junto con el procedimiento a seguir para la respectiva inscripción.

El Decreto 160 de 2014 ordena que se deban realizar Programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva; hecho por el cual la Entidad facilitara su realización.

Las capacitaciones se gestionarán con entidades públicas o privadas sin costo para la entidad y se aprovechará el conocimiento y experiencia de los servidores públicos de la Beneficencia, para que desarrollen algunas actividades de capacitación, conforme a las necesidades

identificadas. Para llevar a cabo estas capacitaciones se utilizarán como medios de difusión masiva el correo corporativo, las capacitaciones presenciales y/o virtuales.

Las capacitaciones sobre temas específicos, deberán ser presentadas por los funcionarios interesados, con la justificación y los sub-temas, debidamente aprobadas por el responsable de la dependencia y estarán sujetas al presupuesto aprobado.

Para alcanzar los objetivos del Plan Institucional de Formación y Capacitación, se pueden utilizar estrategias como videoconferencias transmitidas en el canal institucional realizadas por las siguientes entidades: ESAP, SENA, DNP, Contraloría General y Departamental, Procuraduría General, Presidencia de la República, etc.; y las relacionadas en el siguiente cuadro:

Estrategia	Objetivo	Intensidad
Conversatorio	Motivar a los funcionarios de la entidad para que compartan sus experiencias aprovechando el capital intelectual de la Entidad	1 hora.
Conferencia	Invitar expertos en temas de interés para la entidad, para que compartan su conocimiento.	2 – 4 horas.
Seminario - taller	Desarrollar una temática frente a una situación problema con el apoyo didáctico de un experto.	4 – 8 horas
Panel	Convocar a un grupo de expertos y/o funcionarios para la discusión de un tema de interés institucional.	2 – 3 horas
Curso	Desarrollar una temática mediante el desarrollo de actividades por parte de los funcionarios y recibir retroalimentación sobre su ejecución.	12-80 horas
Diplomado	Fortalecer los conocimientos y habilidades en un tema puntual de interés de la temática desde la parte conceptual y el desarrollo de habilidades.	80 horas en adelante
Cartilla	Estrategias interactivas que de manera impresa o virtual permiten al funcionario desarrollar un ejercicio de aprendizaje asincrónico.	Trabajo institucional e Interés del funcionario.
Videoconferencias	Transmitidas a través del Canal Institucional	1 a 2 horas

10. EVALUACION DE LOS PROGRAMAS

La evaluación de los programas de capacitación, bienestar e incentivos se realizará terminada cada actividad, mediante la aplicación de una encuesta de medición de la



satisfacción de los funcionarios y contratistas, que en ellas participaron y será aplicada por el Profesional Universitario de Talento Humano de la Secretaría General.

Esta evaluación permite:

1. Determinar si los objetivos y contenidos de las actividades de capacitación son coherentes con las necesidades detectadas.
2. Valorar si se está haciendo uso racional de los recursos disponibles.
3. Determinar el impacto generado por el aprendizaje en los funcionarios y su incidencia en los procesos y objetivos institucionales.
4. Identificar acciones de mejora

11. INDICADORES DE GESTIÓN

Como meta se considera realizar por lo menos el 80% de las actividades propuestas, esto debido a que las entidades citadas pueden cancelar las actividades o que no se logre obtener el cupo, de igual forma la Gerencia General podrá ordenar la realización de otras capacitaciones que considere necesarias para la buena marcha de la Entidad.

A continuación, se relacionan los indicadores que se tendrán en cuenta para la evaluación del Plan Institucional de Formación y Capacitación:

PROCESO	INDICADOR	QUE MIDE
Gestión Talento Humano	(Número de actividades de capacitación realizadas / Número de actividades programadas) x 100	Eficacia del Plan
	(Número de funcionarios que recibieron inducción y/o reinducción/ Número de funcionarios) x 100	Eficacia del Plan
	(Número de encuestas de capacitación con calificación satisfactoria / Número total de encuestas diligenciadas) x 100	Efectividad del Plan

Fuente: Plan de Acción 2024

12. RECURSOS FINANCIEROS

Para la presente vigencia se asignaron **DIESESETE MILLONES TRESCIENTOS CINCUENTA Y OCHO MIL PESOS (\$17.358.000.00) MC/TE**, correspondiente a recursos propios de la Beneficencia. Las actividades a desarrollar de acuerdo con las necesidades e intereses de los funcionarios, están sujetas a las respectivas disponibilidades presupuestales.



Gobernación de
Cundinamarca

Los servidores públicos que reciban capacitación con recursos de la Beneficencia o tiempo laboral concedido para la misma, deberán retroalimentar en primer lugar a los funcionarios de su dependencia y si es de interés general a todos los funcionarios de la Entidad. Es importante que las memorias, si las hubiere, sean divulgadas vía correo electrónico a los interesados.

Aprobó: Julián Andrés Prada Betancourt, Gerente General

Revisó y ajustó Doris Lozano, Profesional Universitario, Oficina Asesora de Planeación
Proyectó: Jorge Johnson Peña, Profesional Universitario (e), Secretaría General - Gestión Talento Humano



Gobernación de
Cundinamarca