

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

## EMPRESA FÉRREA REGIONAL S.A.S

BOGOTÁ, ENERO DE 2024



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferrearegional
  @efrcundinamarca
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSIÓN	FECHA	NATURALEZA DEL CAMBIO
1	15/01/2020	Creación del documento.
2	18/01/2021	Actualización del documento para la vigencia 2021
3	02/12/2021	Actualización del plan según los recursos humanos, técnicos y financieros disponibles para la ejecución de actividades.
4	28/01/2022	Actualización del documento para la vigencia 2022
5	12/09/2022	Inclusión del capítulo sobre capacitación individual.
6	23/01/2023	Actualización del Plan Institucional de Capacitaciones 2023
7	13/07/2023	Actualización del documento y ajuste del cronograma de actividades 2023
8	30/01/2024	Actualización del Plan Institucional de Capacitaciones 2024

RESPONSABLE	CARGO	NOMBRE	FIRMA
<b>APROBÓ</b>	<b>Comité Institucional de Gestión y Desempeño</b>		
<b>REVISÓ</b>	Directora Administrativa y Financiera	Yanny Lugdy Carrión Pedraza	Firmado electrónicamente
	Jefe Oficina Asesora de Planeación Institucional	Deiry Edith Reyes Medellín	Firmado electrónicamente
<b>ELABORÓ</b>	Contratista de la Dirección Administrativa y Financiera	Nubia Esperanza Prieto Gutiérrez	Firmado electrónicamente
	Contratista de la Oficina Asesora de Planeación Institucional	Katherine Rodríguez Campos	Firmado electrónicamente



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferrerearegional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005

VERSIÓN: 08

FECHA: 30/ENE/2024

## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	4
1. OBJETIVO GENERAL.....	5
1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
2. ALCANCE.....	5
3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	5
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES:.....	8
5. CONDICIONES DE OPERACIÓN.....	15
6. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS:.....	23
6.1. PROGRAMA DE GERENTES PÚBLICOS (Alta gerencia):.....	23
6.2. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	24
6.3. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN.....	24
7. DIAGNÓSTICO.....	25
7.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	25
8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC.....	30
8.1. INDUCCIÓN.....	31
8.2. REINDUCCIÓN.....	32
8.3. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	32
8.4. CAPACITACIÓN COLECTIVA.....	32
8.5. CAPACITACIÓN INDIVIDUAL.....	34
9. REQUISITOS PARA ACCEDER AL BENEFICIO:.....	34
9.1. PROCEDIMIENTO PARA EL ACCESO AL BENEFICIO.....	35
9.2. ESTRATEGIA DE DIVULGACIÓN:.....	36
9.3. ESTRATEGIAS IMPLEMENTACIÓN DEL PIC.....	36
10. CRONOGRAMA.....	36
11. PRESUPUESTO:.....	40
12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:.....	40
13. INDICADORES.....	40



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

## INTRODUCCIÓN

El empleo público en Colombia se ha centrado en normatividad para los procesos de selección, capacitación y bienestar que buscan preparar a los servidores públicos para el futuro, promover una cultura organizacional cimentada en los valores y principios de lo público y en formar servidores íntegros y productivos, tal como lo cita la función pública en su Plan Nacional de capacitación y formación 2020- 2030 “si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”.

Por tanto, la EFR no es ajena a tales directrices y aborda los nuevos conocimientos reconociendo al talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la Entidad y, por otro tanto, como el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

La formulación e implementación del Plan Institucional de Capacitación - PIC, tiene como propósito fortalecer la misional de la Entidad, mediante la identificación de necesidades de capacitación de las diferentes direcciones y oficinas, que además de ajustarse al ámbito normativo vigente, define estrategias en materia de formación, las cuales apuntan al mejoramiento de los procesos institucionales y al enriquecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la Empresa Férrea Regional S.A.S – EFR S.A.S.

La EFR, ofrecerá la mayor cobertura a las necesidades de cada área a través de los programas de aprendizaje individual – PAI, así mismo se fortalecerá el programa “Bilingüismo para los Servidores Públicos”, con el propósito de brindar herramientas que mejoren el desempeño laboral y las posibilidades de desarrollo profesional y personal de quienes prestan sus servicios a la EFR y de igual forma establecerá la “Escuela de Saberes” que comprenderá los ejes temáticos relevantes para el desarrollo de competencias que contribuyan al mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los funcionarios a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados institucionales establecidas en la EFR.

Así mismo, es de principal interés de la Entidad la Gestión del conocimiento, por lo cual promoverá estrategias fundamentales como la de “formador de formadores” con la cual se profundizará en técnicas, herramientas y estrategias didácticas a los participantes con el fin de que se conviertan en multiplicadores de conocimiento al interior de la EFR.

La EFR 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.

El Plan Institucional de Capacitación de la EFR año 2024, se fundamenta en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, las disposiciones de la Escuela de Administración Pública – ESAP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y por las necesidades de capacitación que se identifican en las dependencias de la entidad.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

## 1. OBJETIVO GENERAL

Contribuir a las necesidades de capacitación y formación de los servidores públicos, con el propósito de lograr el mejoramiento en los procesos institucionales y el fortalecimiento de las capacidades laborales de los funcionarios, que permita alcanzar los resultados y metas organizacionales.

Este objetivo se encuentra enmarcado en la ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta de calidad, ruta del análisis de datos y ruta del servicio, las cuales están contenidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

### 1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de las competencias técnicas del servidor público.
- Contribuir a un mejor desempeño individual, grupal e institucional, a través de actividades de formación, capacitación y entrenamiento, orientadas al fortalecimiento de conocimientos, habilidades, competencias y valores.
- Contribuir al desarrollo de las competencias de los servidores públicos de la EFR, gestionándolas desde las tres dimensiones: Ser, Saber y Hacer.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano de la EFR para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.

## 2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 inicia con la identificación de necesidades de capacitación por cada dependencia de la Entidad y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas y con el informe final de gestión de la vigencia.

## 3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- **Constitución Política de Colombia de 1991**, en el Art. 53; La Ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de educación superior: La Ley 115 de 1994, Ley General de Educación.
- **Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **La 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, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferrearegional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.

- **El Decreto 1227 de 2005**, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.
- **El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006**, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones laborales.
- **El Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007**, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.
- **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.
- **Decreto 648 de 2017**, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- **El Decreto 894 del 28 de mayo 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, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.
- **Decreto 612 de 2018**: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- **Resolución 104 de 2020** del Departamento Administrativo de la Función Pública: “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- **El Decreto 51 del 16 de enero de 2018**, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su el artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.

- **Sentencia C-527/17 expediente RDL -027.** 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 para Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.**
- **Circular Externa N.º 100-010-2014** del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- **Decreto 815 de 2018**, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC):** Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública-Esap 2017).
- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación** con base en los proyectos de aprendizaje en equipo, tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo es conformar y administrar proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.
- **Plan Nacional de Formación y de Capacitación de Servidores públicos**, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.
- **Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.
- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC** - con base en Proyectos de aprendizaje en equipo. – Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC - se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

enfoque de capacitación por competencias.

#### 4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES:

A continuación, se presentan algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

- **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 utilizar y 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.
- **APRENDIZAJE:** Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.
- **CAPACITACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** Permitirá que un representante de parte de los funcionarios y trabajadores oficiales y uno de la alta dirección, con sus respectivos suplentes, creen estrategias con el fin de crear mejores condiciones laborales para los funcionarios y trabajadores oficiales en busca de la promoción de una sana convivencia laboral.
- **CAPACITACIÓN DEL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (COPASST).** Permitirá que un representante de parte de los funcionarios y trabajadores oficiales y uno de la alta dirección, con sus respectivos suplentes, realicen la promoción y vigilancia de las normas en temas de seguridad y salud en el trabajo
- **CAPACITACIÓN DEL PLAN DE EMERGENCIAS Y BRIGADAS:** Permitirá que los funcionarios y trabajadores oficiales puedan identificar las amenazas, vulnerabilidades, riesgos, procedimientos de evacuación, al igual que establecer un esquema operativo para la atención de posibles lesionados.
- **CAPACITACIÓN EN BUEN GOBIERNO:** Tiene como uno de sus objetivos implantar prácticas de transparencia por medio de: rendición de cuentas, un trabajo colectivo interinstitucional Estatal, implementando y ejecutando esquemas de medición y seguimiento con resultados cuantificables para poder gobernar en una urna de cristal, con requisitos centrales tales como una buena gestión y pulcritud en el manejo de los recursos públicos, adicionalmente promover la participación privada en la financiación de los proyectos, promoviendo la participación ciudadana en el proceso de control de la ejecución de las política públicas.
- **CAPACITACIÓN EN CONTRATACIÓN PÚBLICA:** La Ley 80 de 1993 y la Ley 1150 de 2007



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

permite tener lineamientos suficientes para la contratación, sin embargo, es preciso puntualizar en lo que respecta a la responsabilidad en los procesos de contratación y el consecuente contrato que se derive de los mismos, ya que, toda persona involucrada en el proceso debe conocer con suficiencia los alcances y límites que le permitan actuar de manera idónea dentro del proceso.

- **CAPACITACIÓN EN CULTURA ORGANIZACIONAL:** La cultura organizacional cumple un papel fundamental dentro de la capacitación del recurso humano de la EFR SAS, pues con ella se pretende que los funcionarios y trabajadores oficiales se apropien de los valores, visión, misión y políticas de la empresa.
- **CAPACITACIÓN EN DERECHO AL ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA:** Se busca que los funcionarios y trabajadores oficiales estén mejor informados sobre la gestión administrativa y utilicen las herramientas que tienen para acceder a datos públicos de calidad y oportunos de acuerdo con los principios que se encuentran en la Ley 1712 de 2014.
- **CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS Y RELEVANCIA INTERNACIONAL:** Permitirá el desarrollo de competencias que permitan un ejercicio y defensa libre y con conocimiento de los derechos humanos.
- **CAPACITACIÓN EN ESTILO DE VIDA Y ENTORNO SALUDABLE:** Permitirá que los funcionarios y trabajadores oficiales adopten medidas que le permitan evitar el sedentarismo y modificar los hábitos que afecten su salud
- **CAPACITACIÓN EN FIDUCIA:** Permitirá a los funcionarios una aproximación práctica a los contratos de Fiducia que maneja actualmente la EFR SAS, a fin de facilitar el entendimiento de los elementos y las múltiples funcionalidades del vehículo fiduciario y el Patrimonio Autónomo, para entender que es sujeto de derechos y obligaciones.
- **CAPACITACIÓN EN FORMULACIÓN DE INDICADORES:** Permitirá a los funcionarios y trabajadores oficiales entender que los indicadores de gestión permiten la mejora del desempeño institucional, para el avance de la ejecución de los diferentes planes y proyectos.
- **CAPACITACIÓN EN GESTIÓN ADMINISTRATIVA:** Permitirá conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado, para así lograr buenas prácticas en la administración pública con el fin de que la empresa realice una gestión administrativa que preste los mejores servicios.
- **CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DE TALENTO HUMANO:** Se busca que la empresa evolucione mostrando los mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, para lo cual se requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos. Lo anterior permitirá identificar necesidades de aprendizaje organizacional, para discernir problemas y tomar decisiones que conduzcan a soluciones efectivas y satisfactorias.



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

- **CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN:** Permitirá que los funcionarios y trabajadores oficiales se formen en habilidades básicas y/o generales en las TIC, así como su funcionamiento, conceptos generales del computador, informática básica (sistemas operativos), ofimática (procesador de texto, hoja de cálculo, presentaciones) e Internet.
- **CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DOCUMENTAL:** Que se dirigirá al personal involucrado en la organización documental para garantizar la correcta aplicación de los procesos e instrumentos archivísticos (TRD, TVD, Formato de Inventario) en Organización, Clasificación, Almacenamiento, Registro de Inventario, Transferencias y Eliminaciones.
- **CAPACITACIÓN EN GESTIÓN FINANCIERA:** Dirigida a los funcionarios responsables del manejo de los recursos públicos en las áreas financieras, contables, presupuestales, tributarias y tesorera, en cuanto, como y cuando deben tomar decisiones acertadas y soportadas en las normas vigentes, para salvaguardar su responsabilidad y la del ordenador del gasto.
- **CAPACITACIÓN EN GOBIERNO DIGITAL:** Permitirá que se promueva la cultura de la innovación de gestión pública basada en un proceso de medida por TIC para los servidores de la empresa.
- **CAPACITACIÓN EN INTEGRACIÓN CULTURAL:** Permitirá a los funcionarios y trabajadores iniciar en su integración a la cultura organizacional de la empresa, familiarizándose con el servicio público, con la organización con la misión y visión de la EFR SAS y de las funciones de su dependencia, así como de sus responsabilidades individuales.
- **CAPACITACIÓN EN LA INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN DEL SG-SST:** Permitirá dar información a todos los funcionarios y trabajadores oficiales de la EFR SAS, sobre las políticas, objetivos, perfil de cargo en SST, matriz de riesgo, prevención de riesgo, matriz legal y demás componentes del SGSST relevantes para la ejecución de labores.
- **CAPACITACIÓN EN PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y SERVICIO AL CIUDADANO:** Permitirá generar un espacio de reflexión destinado a fortalecer la participación ciudadana y el ejercicio del control social a la gestión pública a partir del conocimiento de los derechos y deberes que poseen las diferentes instancias de participación, para así proporcionar servicios de calidad, teniendo en cuenta los deberes y responsabilidades de los funcionarios y trabajadores oficiales de la EFR SAS.
- **CAPACITACIÓN EN PLANIFICACIÓN, DESARROLLO TERRITORIAL Y NACIONAL:** Permitirá proporcionar a los funcionarios y trabajadores oficiales una percepción integral del fenómeno del desarrollo territorial haciendo énfasis en el proceso de planeación de este.
- **CAPACITACIÓN EN PRESUPUESTO PÚBLICO:** Permitirá a los funcionarios en conocer la estructura del proyecto alrededor de la planificación, el presupuesto público nacional y la gestión de la inversión pública y utilizarlo como un instrumento que consolide todos los



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

conceptos y procedimientos relacionados con la planificación, la inversión y los proyectos de inversión pública.

- **CAPACITACIÓN EN SECOP II:** Permitirá aplicar, entender que el SECOP, es un sistema electrónico que permite la consulta de información sobre los procesos contractuales que se realicen con recursos públicos.
- **CAPACITACIÓN EN SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL:** Permitirá a los funcionarios y trabajadores oficiales brindar un marco analítico, conceptual e instrumental que permita socializar los objetivos del desarrollo sostenible de acuerdo con la agenda 2030 y sus implicaciones para América Latina y Colombia.
- **CAPACITACIÓN EN SUPERVISIÓN E INTERVENTORÍA DE CONTRATOS:** Permitirá la eficiente y efectiva vigilancia y control de los contratos celebrados por la EFR SAS en desarrollo de las labores de supervisión o interventoría, para aumentar la probabilidad de no consecución de los resultados esperados con la contratación.
- **CAPACITACIÓN:** Como lo indica el Art. 4o del Decreto 1567 de 1998, “ (...) el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa”
- **CAPITAL HUMANO:** Es un grupo de personas que promueve el éxito en una organización. En la economía actual es considerado como el mecanismo más importante ya que permite el desarrollo organizacional y se convierte en una ventaja para las instituciones al momento de dar respuesta a las demandas y fenómenos del entorno. Así mismo, se estima que hace parte integral de la riqueza de las naciones pues son la principal fuente de ingreso. En el capital humano se tienen en cuenta aspectos formativos, experiencia, cultura y entorno al ser el contexto con el que interactúa la unidad social. De igual forma es un elemento intangible que pone en marcha la planeación, innovación y productividad de una entidad (Tinoco y Soler, 2011).
- **COMPETENCIA:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- **COMPETENCIAS LABORALES:** “Como la capacidad de una persona para desempeñar, en



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP).

- **CONOCIMIENTOS ESENCIALES:** son aquellos conocimientos que deben aprehender todas las personas que se vinculan al servicio público. Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y también se deben trabajar posterior a ella con un análisis de brechas que las entidades desarrollarán en el momento en el que la persona ocupe el cargo o empleo, independientemente del tipo de nombramiento (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).
- **CONOCIMIENTOS ESPECIALIZADOS:** Son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional. Se asocian directamente al objeto misional de la entidad y, en ese orden de ideas, al conjunto de productos y resultados esperados. En este aspecto, deben tener en cuenta los bienes y servicios que genera y produce la entidad, los resultados y la satisfacción de la ciudadanía y, por supuesto, los dos niveles de conocimiento anteriormente tratados. También debe alimentarse de los conocimientos que desarrollan el servidor o el equipo de trabajo para generar los productos, metas o resultados propuestos en los diferentes planes que orientan la gestión de la entidad. Para ello, es indispensable que la entidad pública se enfoque en una visión de aprendizaje organizacional que les dé a sus servidores herramientas de aprendizaje para mejorar continuamente su desempeño (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).
- **CONOCIMIENTOS ESPECÍFICOS:** Son aquellos conocimientos, junto con los esenciales, con los que el servidor público puede operar sistemas, métodos, tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas para contribuir a la gestión pública tanto en el orden nacional y territorial como a nivel intra e intersectorial (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2020).
- **EDUCACIÓN FORMAL:** De conformidad con lo señalado en el artículo 10 de la Ley 115 de 1994, es aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducen a grados o títulos.
- **EDUCACIÓN INFORMAL:** Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, “Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”
- **EDUCACIÓN NO FORMAL:** Hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

- **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 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **EDUCACIÓN:** Es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura.
- **EL PROGRAMA DE BILINGÜISMO:** incluye la formación en los idiomas de inglés, francés y portugués para servidores y contratistas en las modalidades de presencial y virtual.
- **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 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 y a este pueden acceder todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **FORMACIÓN:** Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- **FORMADOR DE FORMADORES:** Es la persona que enseña a otros, un conjunto de saberes.
- **INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN:** Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionar información esencial para el conocimiento de la función pública, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998- Art. 7).
- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC:** Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que, durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

- **PROGRAMAS DE APRENDIZAJE:** Procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).
- **SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN:** De acuerdo con el Decreto 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.”  
También se define como un proceso de formación permanente, personal cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, derechos y deberes (Constitución política de Colombia de 1991 Art- 67).

El Marco Conceptual se fundamenta en el enfoque integral del ser humano, que concibe el equilibrio entre las dimensiones del ser humano, relacionadas a continuación:

- **DIMENSIÓN SABER SER:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.
- **DIMENSIÓN SABER:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **DIMENSIÓN SABER HACER:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Los siguientes son los **LINEAMIENTOS CONCEPTUALES** que conforman el Plan Institucional de Capacitación:

### 1. Gráfico Lineamientos Conceptuales



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

Las **competencias laborales** son definidas por la administración pública colombiana como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo.

Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público.

La **Profesionalización del Servidor Público** consiste en identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

La **Oferta de Capacitación** en el ámbito organizacional público debe responder a un diagnóstico de detección de necesidades que permita conocer, con base en los manuales de funciones y competencias laborales, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Los **Programas de Aprendizaje** se refieren a ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.). (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

La **Evaluación de los resultados** obtenidos, incluyendo indicadores que midan la pertinencia, la eficiencia, eficacia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

La tesis que se plantea con el **Aprendizaje Organizacional** es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes. Servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentren vinculados. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

## 5. CONDICIONES DE OPERACIÓN

Conforme al **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030**, actualizado mediante la Resolución 104 de 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, la formulación y ejecución de las actividades de capacitación se fundamentan en los siguientes **Ejes Temáticos**:

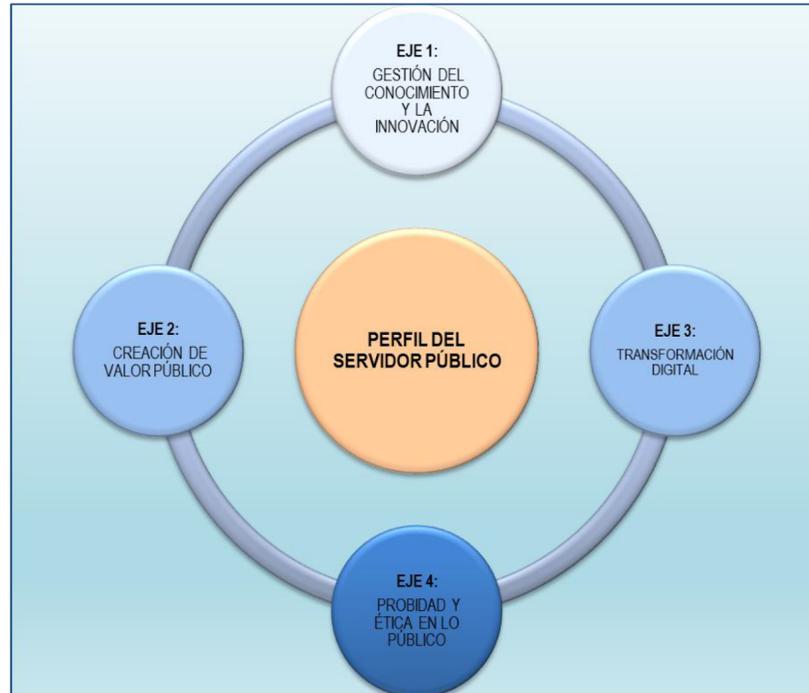


Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferraregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

## 6. Gráfico Ejes temáticos



### 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.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consolidan el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomentar la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia

La innovación debe enfocarse en dos espacios fundamentales: **la planeación estratégica** de las entidades que buscan ser cada vez más innovadoras para responder de manera adecuada a retos públicos; y en los servidores públicos como base del **talento innovador** de las entidades públicas.

Finalmente, en este componente de generación y producción, el desarrollo de competencias se relaciona con el pensamiento de diseño, diseño centrado en el usuario, diseño de servicios, analítica de datos, ciencias del comportamiento, así como capacidades investigativas, analíticas, creativas, desarrollo de pensamiento complejo y comunicación asertiva.

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.

Corresponde a esta temática el desarrollo de competencias de comunicación asertiva, trabajo en equipo y las llamadas competencias blandas.

Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Herramientas para estructurar el conocimiento
	Cultura organizacional orientada al conocimiento
	Diversidad de canales de comunicación
	Capital intelectual
	Procesamiento de datos e información
	Innovación
	Analítica de datos
	Construcción sostenible
	Ciencias de comportamiento



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005

VERSIÓN: 08

FECHA: 30/ENE/2024

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Administración de datos
	Administración del conocimiento
	Gestión de aprendizaje institucional
	Planificación y organización del conocimiento
	Gestión de la información
	Mecanismos para la medición del desempeño
	Técnicas y métodos de investigación
	Técnicas y métodos de redacción de textos
	Instrumentos estadísticos
	Big Data
	Competitividad e innovación
	Pensamiento de diseño
	Diseño de servicios
COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Orientación al servicio
	Cambio cultural para la experimentación e innovación
	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Trabajo en equipo
	Gestión por resultados
	Formas de interacción
	Comunicación asertiva
	Diseño centrado en el usuario
	Gestión del cambio
	Ética en la explotación de datos

## Eje 2. Creación de Valor Público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

empresaferreregional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

Con la **Creación de Valor Público** se busca formar y adquirir las competencias que los servidores públicos requieren para un óptimo rendimiento, que les permita responder a las exigencias y demandas del entorno social, mediante un cambio de la cultura del servicio, generando valor público y un Estado más eficiente.

Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades)
	Gerencia de proyectos públicos
	Formulación de proyectos bajo la metodología general ajustada (MGA)
	Formulación de proyectos con financiación de cooperación internacional
	Esquemas de financiación para proyectos a nivel territorial y de desarrollo urbano
	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
	Competitividad territorial
	Crecimiento económico y productividad
	Catastro multipropósito

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Desarrollo procesos, herramientas, estrategias de control para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno (MECI).
	Procesos de auditorías de control interno efectivos, con apoyo en las tecnologías de la información y análisis de datos que generen información relevante para la toma de decisiones
	Seguridad ciudadana
	Biodiversidad y servicios ecosistémicos
	Gestión del riesgo de desastres y cambio climático
	Modelos de seguimiento a la inversión pública y mediciones de desempeño
	Construcción de indicadores
	Evaluación de políticas públicas



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferrerearegional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

Esquemas asociativos territoriales
Análisis de impacto normativo

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER SER	Participación ciudadana en el diseño e Implementación de políticas públicas
	La generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Transversalización del enfoque de género en las políticas públicas
	Focalización del gasto social
	Lenguaje claro
	Servicio al ciudadano

### Eje 3. Transformación digital:

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.

La **Transformación Digital** busca que las organizaciones, empresas y entidades reorganicen 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.

Temáticas sugeridas:

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABERES	Naturaleza y evolución de la tecnología
	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Tecnología y sociedad
	Big Data

COMPETENCIA DIMENSIÓN	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
SABER HACER	Automatización de procesos
	Minimización de costos.



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

Mejoramiento de la comunicación.
Ruptura de fronteras geográficas.
Maximización de la eficiencia.
Incrementos sustanciales en la productividad
Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real.
Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
Seguridad digital
Interoperabilidad

#### Eje 4. Probidad y ética de lo público:

El principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público; la identidad del servidor público de la EFR está enmarcada en los valores institucionales del código de integridad que enmarcan nuestro actuar diario. Incluyendo los siguientes valores:

- 1. HONESTIDAD.** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.
- 2. RESPETO.** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- 3. COMPROMISO.** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- 4. DILIGENCIA.** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- 5. JUSTICIA.** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación

La **Probidad y Ética en lo Público** es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es 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.

Las temáticas de este eje están divididas conforme a las competencias blandas que deben fortalecer los servidores públicos.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional
  @efrcundinamarca
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

Temáticas sugeridas:

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
PENSAMIENTO CRÍTICO	Conocimiento crítico de los medios.
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.
	Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía.
EMPATÍA Y SOLIDARIDAD	Cultivar un entendimiento en los impactos psicológicos y emocionales de la violencia.
	Ver las injusticias que enfrentan otros(as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as).
	Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales.
AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN	Facilitar las situaciones para el análisis y la toma de decisiones que lleven a acciones informadas.
	Enfatizar en la creación de 'poder junto con otros(as)' y no 'poder sobre otros(as)' en los procesos de acción colectiva.
	Resistir a las fuerzas que silencian y generan apatía, para actuar por un bien social mayor.

CAPACIDAD BLANDA CENTRAL	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
HABILIDADES DE TRANSFORMACIÓN	Explorar las raíces de la violencia para entender formas de mitigar conflictos de grupo e individuales.
	Entender cómo diversos individuos y comunidades se aproximan al conflicto, diálogo y generación de paz.
	Examinar y atender en las intervenciones educativas las raíces históricas, las condiciones materiales y las relaciones de poder arraigadas en el conflicto.
PRÁCTICA REFLEXIVA CONTINUA	Escritura de diarios, autobiografías, observación de las raíces de la identidad propia (étnica, de género, orientación sexual, religión, clase, etc.), en relación con el otro.
	Crear comunidades de prácticas que involucren formas de retroalimentación y pensamiento colectivo.
	Habilidad de relacionarse uno mismo(a) con la colectividad, la comunidad, la familia.



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferrerearegional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

	Análisis de las fuentes de ruptura y tensión, de una manera holística.
--	--

## 6. FORMACIÓN DE DIRECTIVOS PÚBLICOS:

La formación del nivel directivo de la EFR busca fortalecer competencias para liderar equipos de trabajo, toma de decisiones, experticia en la gestión pública, sentido de pertenencia, y las que estén relacionadas directamente con el manual de funciones.

### 6.1. PROGRAMA DE GERENTES PÚBLICOS (Alta gerencia):

Con el objetivo de conocer y actualizar procesos y procedimientos en temas como la organización y funciones del estado; gestión del empleo público y el talento humano, la gestión y desempeño institucional y la contratación pública; y así lograr buenas prácticas en la administración pública que permitan la construcción de una democracia participativa, incluyente, eficiente y transparente; precedida por una actitud comprometida y solidaria de los funcionarios, y una gestión administrativa que preste mejores servicios, soportada en Tecnologías de la Información y las Comunicaciones TICS, transparencia en la gestión pública e interacción ciudadana, se propone para el año 2024, que todos los gerentes públicos de la Entidad, realicen y actualicen el curso de **Gerentes Públicos** ofertado por la Función Pública y que contiene:

- Organización y Funciones del Estado Colombiano:** Este módulo presenta la Organización y funcionamiento del Estado Colombiano a partir de los Principios constitucionales de la organización del Estado, la Estructura del Estado Colombiano, la Descentralización, organización territorial y la Institucionalidad para el Postconflicto.
- Gestión del Empleo Público y del Talento Humano:** El segundo módulo de Gestión del empleo público y del talento humano contiene los procesos y la normatividad de la Gestión del Empleo Público y del Talento Humano a partir de la gestión estratégica, la gerencia pública y evaluación del rendimiento, las Situaciones administrativas junto con la Política de Integridad.
- Gestión del desempeño institucional:** Este tercer módulo permite conocer los procesos y la normatividad de la Gestión y Desempeño Institucional a partir de MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión), la Planeación Institucional y el Presupuesto público.
- Contratación pública:** El último módulo de Contratación pública presenta la normatividad establecida y vigente para liderar el proceso de contratación.

Se vincularán programas de alta gerencia para el nivel directivo debido a que, como servidores públicos, tienen la responsabilidad en el ejercicio de sus funciones, de la toma de decisiones, el análisis de contextos políticos, sociales, participativos, económicos, culturales, ambientales y el control sobre la gestión.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

empresaferrearegional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

## 6.2. BENEFICIARIOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Teniendo en cuenta lo estipulado en el artículo 3 de la 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”, son beneficiarios: “Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado.

## 6.3. POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación da prioridad aquellas necesidades que involucran los ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, para lo cual, se tendrán en cuentas las siguientes políticas de operación:

- Las necesidades de capacitación se atenderán, a través de alianzas con otras entidades, contratación con instituciones de formación, personal interno que cuente con los conocimientos para brindar la capacitación, entre otros. Lo anterior dependerá del tipo de formación y nivel de profundización.
- Los jefes de cada dependencia promoverán la asistencia y retroalimentación del conocimiento.
- La estructura del Plan Institucional de Capacitación es dinámica y flexible, de manera que se ajusta a los tiempos y necesidades de la entidad.
- El fortalecimiento de la cultura de aprendizaje está a cargo de todos los servidores públicos de la EFR, razón por la cual el compromiso frente a los procesos de formación y la gestión del conocimiento es compartido.
- Promover espacios de aprendizaje colaborativo entre servidores públicos desde el rol de formadores de formadores.
- Incentivar el sentido de pertenencia por la EFR y por su rol en la entidad.
- Los cursos o eventos de capacitación iguales o superiores a las 40 horas de duración requerirán de previa inscripción y será necesario el diligenciamiento del Acta de Compromiso – Actividades de Capacitación con la aprobación del superior inmediato.
- Para los cursos o eventos de capacitación iguales o superiores a las 40 horas de duración se realizará una medición de impacto, con el propósito de determinar el nivel de aprendizaje de los funcionarios que asistieron a los mismos.
- El jefe inmediato del funcionario que asista a eventos de capacitación iguales o superiores a las 40 horas de duración contribuirá con la evaluación del impacto de ésta, observando los cambios presentados por el funcionario.



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

empresaferreregional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

## 7. DIAGNÓSTICO

### 7.1. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En el proceso del diagnóstico de necesidades de capacitación, el primer insumo para tener en cuenta para la formulación del plan, fueron los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, el cual es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de pública.

Asimismo, para el fortalecimiento institucional, se recolectó información mediante el método de encuesta donde los servidores dieron a conocer las necesidades por nivel de cargo y por dependencia.

#### **PRIORIZACIÓN DE NECESIDADES DE ACUERDO CON EL DIAGNÓSTICO DE CONOCIMIENTOS BÁSICOS:**

La herramienta utilizada para el diagnóstico de los conocimientos básicos esenciales para desempeñar el cargo, fue la encuesta virtual personalizada, la cual fue remitida a los funcionarios de todos los niveles jerárquicos a través del correo electrónico institucional, teniendo como referencia los ejes temáticos del Plan Nacional de formación «Gestión de conocimiento, creación de valor en lo público, transformación digital y Ética y probidad en lo público»; Asimismo, de conformidad con el lineamiento del Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP «*Servidores Bilingües*» se envió en este instrumento el tema de bilingüismo para conocer la necesidad de otro idioma y el nivel en el que se encuentra los servidores públicos de la EFR.

**Tabla 1: Listado de dependencias**

No.	DEPENDENCIA	SI DILIGENCIO LA ENCUESTA	NO DILIGENCIO LA ENCUESTA
1	GERENCIA GENERAL	X	
2	SUBGERENTE GENERAL	X	
3	OFICINA ASESORA JURÍDICA	X	
4	OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	X	
5	OFICINA DE CONTROL INTERNO	X	
6	OFICINA DE RIESGOS Y SEGURIDAD	X	
7	OFICINA DE COMUNICACIONES	X	
8	DIRECCIÓN DE ESTRUCTURA FINANCIERA	X	
9	DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	X	
10	TESORERIA	X	



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

11	DIRECCIÓN TÉCNICA	X	
12	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS ESPECIALES	X	
13	SUBDIRECCIÓN DE INTEGRACIÓN, SOSTENIBILIDAD Y ENTORNO	X	
14	SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS FERREOS	X	
15	DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	X	

El 100% de las dependencias diligenciaron la encuesta Diagnóstico de capacitaciones para la vigencia 2024.

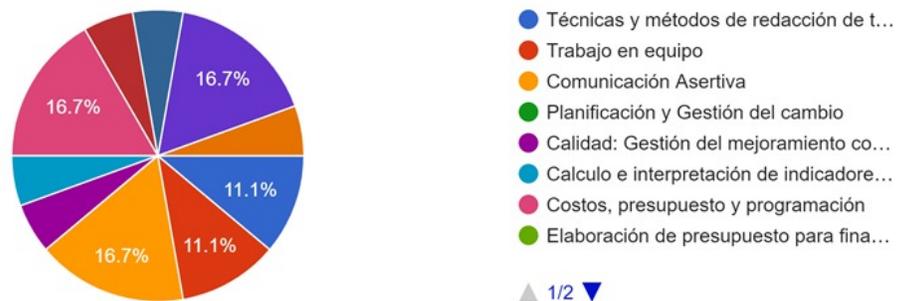
✓ **Necesidades de aprendizaje:**

En el gráfico 1, se puede evidenciar respecto al primer eje temático **Gestión del conocimiento** que los temas más solicitados y con el mismo porcentaje de 16,7% fueron Gobierno Corporativo, Costos, Presupuesto Programación y Comunicación Asertiva, seguido de trabajo en equipo y Técnicas y métodos de redacción de textos institucionales con un 11,1%

Gráfica 1:

6. Gestión del conocimiento y la Innovación. Marca una sola Opción.

18 respuestas



Respecto al segundo eje temático **Creación del valor público**, el tema con el mayor porcentaje en este eje fue Gerentes Públicos- Alta Gerencia con el 50%, seguido de Lenguaje Claro y Desarrollo de Procesos, herramientas estratégicas de control que establece el modelo integrado de planeación y Gestión (MIPG) con el 22,2%.

Gráfica 2:



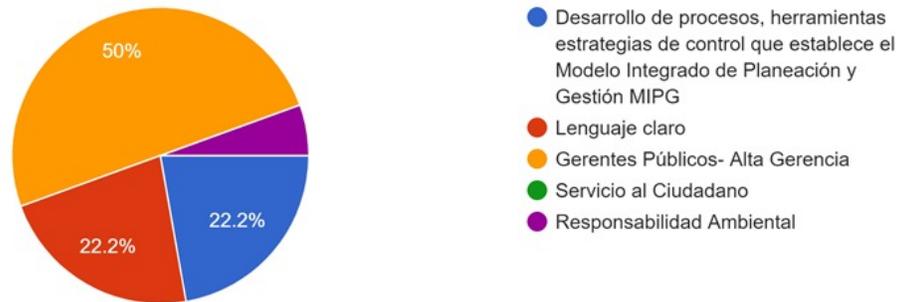
Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

7. Creación del valor público. Marca una sola Opción

18 respuestas

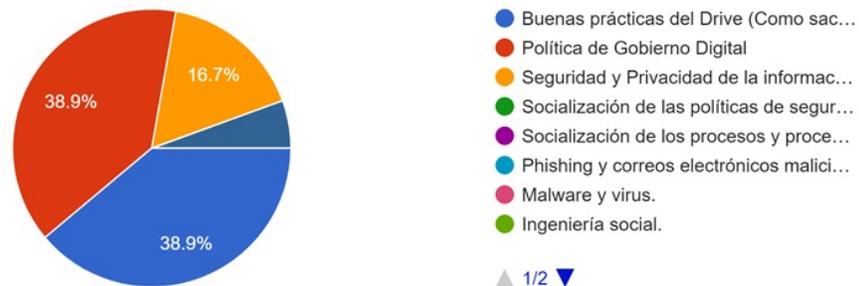


Con relación al tercer eje temático **Transformación digital** - la de mayor puntuación de requerimiento de capacitación es la temática de Buenas prácticas del Drive (Como sacar el máximo provecho del uso de drive) y Política de Gobierno digital con un porcentaje del 38,9%, seguido de Seguridad y Privacidad de la información con un 16,7%.

Gráfica 3:

8. Transformación digital. Marca una sola Opción.

18 respuestas



En cuanto al cuarto eje temático **Probidad y Ética de lo Público**, la temática con mayor solicitud es Código de Integridad y Técnicas de Comunicación en el nivel Gerencial con un porcentaje del 44,4%, seguido de Manejo conflicto de intereses con un porcentaje del 5,6%.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

Gráfica 4:

9. Probidad y ética de lo público. Marca una sola Opción

18 respuestas



### RESULTADOS DE OTROS TEMAS DE CAPACITACIÓN DE PREFERENCIA DE LOS FUNCIONARIOS POR ÁREA:

DEPENDENCIAS	¿EN QUE OTRO TEMA LE GUSTARÍA CAPACITARSE?	CANTIDAD DE PERSONAS
GERENCIA GENERAL	Responsabilidad ambiental	1
	Planeación por objetivos	1
SUBGERENCIA GENERAL	Excel	1
OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	Administración del tiempo	1
	Aspectos técnicos de los proyectos	1
	Trabajo en equipo	1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	Procesos de auditoría	1
	Control interno Público	1
OFICINA DE COMUNICACIONES	Marketing Digital	1
DIRECCIÓN DE ESTRUCTURA FINANCIERA	Modelaje financiero	1
	Presupuesto público	1
	Herramientas de Office	1
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	Inteligencia artificial en procesos bancarios	1
	Protección de datos personales	1
	Habilidades blandas	1
	Modalidades de contratación	1



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630


<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

DIRECCIÓN TÉCNICA	Sistemas Férreos	1
	Gestión de proyectos	1
SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS ESPECIALES	Liderazgo	1
	Desarrollo de Políticas Públicas	2
	Habilidades Blandas de atención al Público	1
SUBDIRECCIÓN DE INTEGRACIÓN, SOSTENIBILIDAD Y ENTORNO	Sistemas Férreos	1
	Contratación estatal	1
	Gestión Documental	1
	Manejo avanzado de programas Ofimáticos	1
SUBDIRECCIÓN DE PROYECTOS FÉRREOS	Normatividad territorial sector de infraestructura	1
	Power BI	1
DIRECCIÓN DE CONTRATACIÓN	Gestión Pública	1

### CONSOLIDACIÓN DE NECESIDADES:

Como resultado del diagnóstico anteriormente expuesto, donde se obtuvo los resultados de las necesidades de los funcionarios, se hizo la revisión del nivel de ajuste de competencias en los procesos de vinculación con la Entidad, se establece para la presente vigencia el desarrollo y priorización de este a través de los siguientes 4 ejes:

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Eje 2. Creación del valor en lo público	Eje 3. Transformación digital	Eje 4. Probidad y ética de lo público
Gobierno Corporativo	Gerentes Públicos- Alta Gerencia	Buenas prácticas del Drive (Como sacar el máximo provecho del uso de drive)	Código de Integridad
Comunicación Asertiva	Lenguaje Claro	Política de Gobierno digital	Técnicas de Comunicación en el nivel Gerencial
Trabajo en equipo	Desarrollo de Procesos, herramientas estratégicas de control que establece el modelo integrado	Seguridad y Privacidad de la información	Manejo en el conflicto de interés



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

	de planeación y Gestión (MIPG)		
¿En qué te gustaría capacitarte?			
Responsabilidad ambiental	Trabajo en equipo	Gestión documental	Herramientas de Office
Contratación Estatal	Derecho disciplinario	Cultura organizacional	Servicio al ciudadano

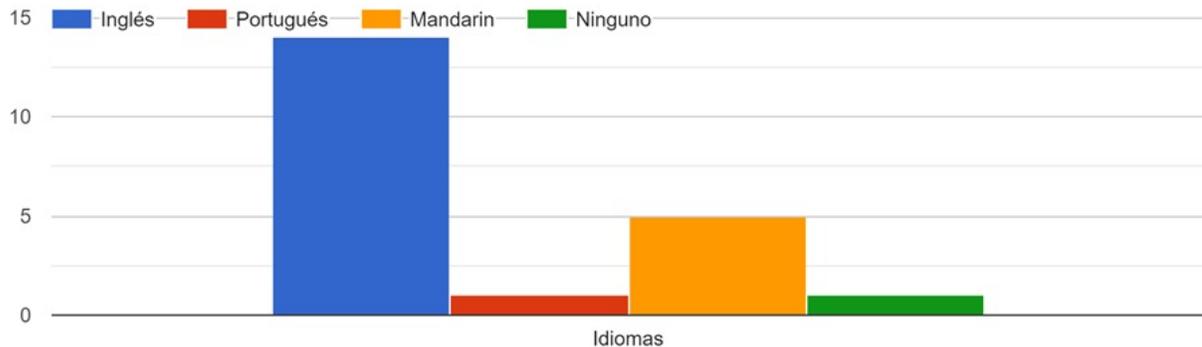
Código de Integridad con un porcentaje del 47,1%%, seguido de Técnicas de Comunicación en el nivel Gerencial

**Formador de formadores:** Teniendo en cuenta el resultado del diagnóstico se hace pertinente durante la vigencia, convocar personal para la estrategia a realizar en formador de formadores.

**Bilingüismo:** de acuerdo con los resultados obtenidos en el diagnóstico se puede observar que el idioma más solicitado es el inglés con un porcentaje del 93,3%, seguido de mandarín con un porcentaje de 33,3% y portugués con el 6,6% se puede evidenciar en la gráfica.

Gráfica 5:

13 .Te gustaría participar en alguno de los siguientes cursos de Bilingüismo



## 8. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

Las capacitaciones se enmarcan en los cuatro ejes temáticos: Gestión del Conocimiento y la Innovación, Creación de Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética en lo Público, de conformidad con la priorización de Necesidades de Aprendizaje del presente plan.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferrearegional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

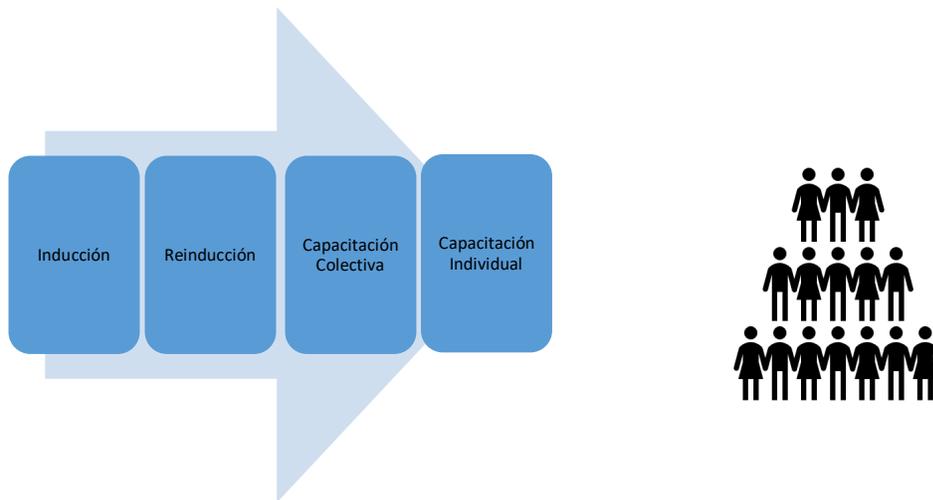
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

La ejecución de las actividades de capacitación se realizará conforme al Cronograma de Actividades propuesto en este plan.

Estos programas se desarrollarán con los recursos económicos asignados para la presente vigencia, así mismo, se realizarán alianzas con otras entidades estatales o privadas para eventos a cero costos.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

4 gráfico Fases de capacitación



## 8.1. INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarse con el servicio público, instruir acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

La Dirección Administrativa y Financiera, realiza una inducción en donde se dan a conocer los aspectos generales de la entidad y otros temas relevantes para el nuevo funcionario.

Dentro del Programa de Inducción, se encuentra el Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, el cual se orienta específicamente a impartir al funcionario la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo, con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios que empieza a realizar un servidor nuevo y que son requeridos para desempeñar el cargo, para ello se diligencia el formato *“Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo”*.

Este programa se realiza de acuerdo con el Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, *“Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”*, se tiene que el literal a del artículo 7 establece que: *“Es un proceso dirigido a iniciar al*



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

*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”.*

## 8.2. REINDUCCIÓN

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la Entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad con la organización.

La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 Capítulo II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

## 8.3. EL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Basado en el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar) y consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua a través de acciones con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Así mismo, el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, es responsabilidad de todos y cada uno de los colaboradores quienes con su compromiso de autocuidado en salud y el firme apoyo de la entidad posibilitan la prevención del riesgo laboral, es decir que propenden por impedir la ocurrencia del accidente de trabajo, la exposición al factor de riesgo y desarrollo de la enfermedad laboral; ya que el deber de la Empresa Férrea Regional S.A.S.; es promover un ambiente de trabajo sano y seguro, cumpliendo los requisitos legales aplicables, vinculando las partes interesadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y destinando los recursos físicos y financieros.

## 8.4. CAPACITACIÓN COLECTIVA

Las capacitaciones se desarrollarán conforme al consolidado priorizado de las necesidades identificadas en el Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje.

Se desarrollarán actividades de formación y capacitación que permitirán fortalecer las competencias de los servidores públicos de los diferentes niveles jerárquicos.

Es necesario aclarar que la ejecución de las actividades de capacitación estará sujeta a modificación, según las necesidades de la entidad, de las dependencias y del presupuesto asignado. Durante la vigencia es probable que surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no están incluidas en el PIC, las cuales se podrán llevar a cabo en la medida que la programación así lo permita y se cuente con los recursos requeridos para su desarrollo.

El programa de capacitación grupal se desarrollará con los siguientes recursos metodológicos:



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional
  @efrcundinamarca
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

- **Gestión Interinstitucional:** Se realizará gestión oportuna con las entidades que puedan convertirse en aliadas estratégicas para el desarrollo de actividades de capacitación.
- **Capacitación Externa:** Se contratará de acuerdo con el presupuesto y necesidades priorizadas, las instituciones o entidades que, en términos de calidad, brinden los componentes conceptuales y las metodologías pedagógicas pertinentes para el óptimo desarrollo de las actividades de formación.
- **Capacitación Virtual:** Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos, para lo cual la entidad solicitará a las instituciones que se contraten para la ejecución de las actividades enmarcadas en los programas de aprendizaje, la opción de esta metodología estructurada con temáticas que contribuyen al desarrollo de las habilidades y destrezas.
- **Estrategia “Facilitadores Plan Institucional de capacitación”:** Con el ánimo de fortalecer la Gestión del Conocimiento en cada una de las dependencias, se planteará una estrategia en la que el jefe inmediato designe uno o dos funcionarios que puedan ser facilitadores de los temas de capacitación al interior de cada dependencia.

Los colaboradores designados contribuirán con el desarrollo de actividades que contribuyan con el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia.

- **Programa Líderes Inspiradores:** Se realizarán conferencias dirigidas a los líderes de la entidad, principalmente para los funcionarios del nivel directivo, asesor y aquellos con personal a cargo, conforme a lo estipulado en el Plan Nacional de Formación 2020 – 2030.
- **Programa Bilingüismo – SENA:** Se gestionará el Programa de Bilingüismo con el Servicio Nacional de Aprendizaje - SENA, dirigido a los servidores públicos que desean fortalecer sus competencias en este idioma.
- **Entidades aliadas:** Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP-
  - ✓ Escuela de Alto Gobierno- ESAP
  - ✓ SENA
  - ✓ ARL
  - ✓ DAFP
  - ✓ Ministerios
  - ✓ Departamento Nacional de Planeación - DNP -
  - ✓ Archivo General de la Nación – AGN
  - ✓ Entre otras



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

## 8.5. CAPACITACIÓN INDIVIDUAL

El Programa de Aprendizaje Individual se realiza con el propósito de fortalecer y multiplicar conocimientos específicos para el logro de los objetivos y metas de las dependencias.

De igual manera, este programa está enfocado a fortalecer las competencias específicas de los funcionarios con el desempeño de sus funciones.

Conforme al presupuesto asignado para la vigencia 2024, se incluirán temas de capacitación para este programa. Así mismo, se realizará la gestión para realizar capacitaciones a cero costos en alianza con otras entidades del estado.

## 8.6. PROGRAMA DE BILINGÜISMO:

El objetivo del Programa es capacitar a los servidores públicos en una segunda lengua mediante clases virtuales o presenciales dictadas a través de los distintos aliados de Instituciones Educativas y así poder dar cumplimiento al Aprendizaje Individual.

## 8.7. FORMADOR DE FORMADORES:

Con el ánimo de gestionar el conocimiento institucional y reconocer a los funcionarios que aplican la divulgación de su saber a otros funcionarios que requieren este aprendizaje, se tendrán en cuenta a los servidores que quieran inscribirse como formadores para poder ampliar y mejorar distintas destrezas relacionadas con la enseñanza y el aprendizaje.

Desde la Dirección Administrativa y Financiera, se contará con la base de datos que arroje el diagnóstico de capacitación para contar con los capacitadores internos de acuerdo con las temáticas requeridas. Se enviará un formulario de seguimiento donde los funcionarios puedan evidenciar las competencias que tienen para la divulgación del conocimiento y una vez estas temáticas sean socializadas, continuarán con el proceso de formación a través del curso de formador de formadores para el desarrollo de las competencias metodológicas como facilitadores y transferencia de la información.

## 9. REQUISITOS PARA ACCEDER AL BENEFICIO:

- El servidor público o trabajador oficial solicitante de la capacitación, deberá llevar por lo menos un año de servicio continuo en la Empresa.
- Solicitud escrita con el costo y contenido del programa donde se evidencie la pertinencia y relación con las funciones y/o objetivos de la dependencia.
- No haber sido sancionado disciplinariamente en los últimos 3 años.
- El programa no debe superar ciento sesenta (160) horas.
- Acta donde el beneficiario:
  - Se compromete a presentar diploma o certificado de culminación del programa.
  - Aplicar y compartir los conocimientos y habilidades adquiridos para mejorar la gestión



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

de la Empresa

**Autoriza el descuento por nomina en caso de:**

- No aprobar el programa
- Retirarse del programa sin justa causa
- Retirarse de la Empresa, por voluntad propia, antes de cumplir seis (6) meses de servicio desde la culminación del programa

El porcentaje del beneficio dependerá de la disponibilidad presupuestal, sin que en ningún caso el valor exceda ocho (8) salarios mínimos legales mensuales vigentes ni el 50% del costo total del programa.

**9.1. PROCEDIMIENTO PARA EL ACCESO AL BENEFICIO**

Los servidores públicos y trabajadores oficiales deberán tener en cuenta las siguientes consideraciones:

- El solicitante deberá presentar ante la Dirección administrativa y financiera la solicitud de beneficio la cual debe contener:
  - Información del programa y sus contenidos temáticos
  - Valor del programa
  - Cronograma del programa
  - Análisis de la relación entre el programa y las funciones del cargo.
- El solicitante deberá acordar con su jefe inmediato los tiempos de formación, horarios de clase y si es el caso, la reposición de tiempo laboral.
- Luego de radicada la solicitud, la Dirección administrativa y financiera verificará antecedentes del servidor o trabajador, así como la relación del programa con las funciones del cargo y la disponibilidad de recursos para atender la solicitud.
- Si la solicitud es aceptada la Dirección Administrativa y financiera presentará ante el comité institucional de gestión y desempeño la documentación respectiva para la aprobación o rechazo.
- La decisión del comité se dará a conocer al interesado
- En caso de aprobación, el interesado realizará el pago a la institución de educación por el cien por ciento (100%) del valor del programa.
- El beneficiario radicará ante la Dirección administrativa y Financiera el recibo de pago.
- La Dirección administrativa y financiera proyectará resolución de pago por el porcentaje correspondiente a lo aprobado por el comité cuyo beneficiario será el servidor público o trabajador oficial solicitante.

**El beneficiario deberá reintegrar a la Empresa Férrea Regional S.A.S., el valor girado en caso de:**

- No aprobar el programa
- Retirarse del programa sin justa causa
- Retirarse de la Empresa, por voluntad propia, antes de cumplir seis (6) meses de servicio



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

desde la culminación del programa

## 9.2. ESTRATEGIA DE DIVULGACIÓN:

- Se publicará el Plan Institucional de Capacitación en la página web de la entidad.
- Se realizarán piezas comunicativas de los eventos de capacitación programados, las cuales se enviarán vía correo electrónico, para conocimiento de los funcionarios interesados.
- Cuando sea el caso, se enviarán comunicados internos dirigidos a cada jefe de dependencia, invitando a participar de los eventos de capacitación.
- Folleto de capacitaciones mensuales (pieza virtual)

## 9.3. ESTRATEGIAS IMPLEMENTACIÓN DEL PIC

La estrategia de implementación se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios de la EFR S.A.S, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos. Por lo cual, el presente Plan pretende abarcar al mayor número de funcionarios, considerando las metas institucionales para la vigencia 2024.

- Formalización del plan de capacitación.

El Plan Institucional de Capacitación se formalizará mediante anexo adjunto firmado por alta Gerencia, según lo establezca la normatividad vigente. Una vez aprobado se procederá a su ejecución.

## 10. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN (DIAGNÓSTICO DE CAPACITACIÓN) 2024												
EJES TEMÁTICOS	MESES	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
	ACTIVIDADES											
Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación	Gobierno Corporativo											
	Comunicación Asertiva											
	Trabajo en equipo											
Eje 2. Creación del valor en lo público	Gerentes Públicos- Alta Gerencia											
	Lenguaje Claro											



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

empresaferreregional 
 @efrcundinamarca 
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>



# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005

VERSIÓN: 08

FECHA: 30/ENE/2024

	Desarrollo de Procesos, herramientas estratégicas de control que establece el modelo integrado de planeación y Gestión (MIPG)																			
Eje 3. Transformación digital	Buenas prácticas del Drive (Como sacar el máximo provecho del uso de drive)																			
	Política de Gobierno digital																			
Eje 4. Probidad y ética de lo público	Código de Integridad																			
	Técnicas de Comunicación en el nivel Gerencial																			
	Manejo en el conflicto de interés																			
¿En qué te gustaría capacitarte?	Responsabilidad ambiental																			
	Derecho Disciplinario																			
	Gestión Documental																			
	Cultura Organizacional																			
	Servicio al ciudadano y PQRSDF																			
Seguridad de la información	Socialización de las políticas de seguridad de la información de la entidad.																			
	Socialización de los procesos y procedimientos de seguridad de la información.																			
	Phishing y correos electrónicos maliciosos.																			
	Malware y virus.																			
	Ingeniería social.																			
	Pérdida y robo de dispositivos.																			
	Protección de datos personales.																			



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
 Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
 Bogotá D.C. – Colombia  
 Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>  
 @efrcundinamarca





	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

capacitadores externos a cero costos y otros dependerán del proceso de contratación.

- Si excepcionalmente, no se puede ejecutar la capacitación de algún tema descrito en el cronograma, se programará un nuevo tema para su reemplazo.
- Este cronograma es dinámico conforme a las necesidades del servicio de la EFR.

## 11. PRESUPUESTO:

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 Dirección Administrativa y Financiera podrá agotar el presupuesto de acuerdo con las necesidades y prioridades, sin necesidad de ajustar el PIC, de igual manera los programas inmersos dentro del Plan Institucional de Capacitaciones podrán ser sustituidos en concordancia con las necesidades de la institución sin tener que cambiar el documento inicial. En todo caso, el cambio debe constar por escrito y corresponderá a un apéndice del PIC.

## 12. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN:

En esta parte se verificará, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los servidores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

- Se evaluará la capacitación, a través de una encuesta de satisfacción, que realizarán voluntariamente los asistentes al finalizar el evento, a través del formato preestablecido y se diligenciará a través de un formulario en Google.
- Los cursos o eventos de capacitación iguales o superiores a las 40 horas de duración requerirán de una medición de impacto a través del formato preestablecido y se diligenciará a través de un formulario en Google.
- El seguimiento será adelantado por la Oficina Asesora de Planeación Institucional, dependencia que de acuerdo con la programación del PIC realizará seguimiento, para ello, la Dirección Administrativa y Financiera como responsable de su ejecución presentará las evidencias de las diferentes actividades desarrolladas.

## 13. INDICADORES

Los indicadores que se han definido para el seguimiento y evaluación del PIC son los siguientes; sin embargo, si es necesario o lo considera procedente la Alta Dirección o el proceso de Planeación y Direccionamiento Estratégico pueden definir otros indicadores.



Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

 empresaferreregional 
  @efrcundinamarca 
  @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>CÓDIGO: PL-EFR-GTH-005</b>
		VERSIÓN: 08
		FECHA: 30/ENE/2024

INDICADOR DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.	
CUMPLIMIENTO	(Número de actividades ejecutadas de capacitación en la vigencia / Número de actividades programadas) x 100
IMPACTO	Porcentaje promedio obtenido de las encuestas de satisfacción realizadas por los asistentes a los eventos
IMPACTO	Calificación media obtenida de la aplicación de la "EVALUACIÓN IMPACTO – ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN"



SC-2000242



CO-SC-2000242

Av. Calle 26 No. 57 - 83 – Oficina P7-T8  
Edificio T7-T8 Ciudad Empresarial Sarmiento Angulo  
Bogotá D.C. – Colombia  
Código Postal: 110931 – Teléfono: (601) 880 7630

empresaferreregional
 @efrcundinamarca
 @efrcundinamarca  
<https://www.efr-cundinamarca.gov.co/>