



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2020

EMPRESA FÉRREA REGIONAL



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
¡LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

1



TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACION.....	3
MARCO CONCEPTUAL.....	4
MARCO NORMATIVO.....	5
POLITICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION.....	7
OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION EFR.....	8
IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION.....	9
CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL.....	10
ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACION DEL PIC 2020.....	12
PRESUPUESTO.....	12
META.....	13
EVALUACION DEL PIC.....	13
DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL NECESIDADES DE CAPACITACION.....	14
Anexo #1	



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
"LA LEYENDA VIVE!"

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

2

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



PRESENTACIÓN

Las organizaciones, independientemente de su naturaleza, requieren contar con instrumentos de gestión que les permitan ser competitivas y responder realmente, a la satisfacción de las necesidades de sus clientes externos y de sus usuarios internos.

De acuerdo con lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los retos que se establecen a la capacitación en las entidades públicas deben ser basados en la solución de las necesidades, teniendo en cuenta esto, la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado ocupa un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

Para el servidor, esto contribuye a realizar su proceso de personalización y a satisfacer sus necesidades de saber, permitiéndole ser exitoso en sus proyectos personales y laborales, cualquiera sea el sitio y las circunstancias en los que le corresponda actuar.

Para la administración pública, toda vez que los logros que han de garantizar la legitimidad de sus entidades sólo serán posibles si cuenta con empleados capacitados y competentes que den respuesta satisfactoria a las necesidades de los ciudadanos.

Es así como los cambios que diariamente surgen o se implementan en nuestro contexto organizacional de lo público, influyen notoriamente en las instituciones para elevar los grados de excelencia del uso de los recursos organizacionales a través de la preparación de sus servidores públicos.

Para abordar con éxito estas acciones, la entidad formula e implementa el Plan de Capacitación Institucional con el que busca dar respuesta al quehacer misional de la Entidad. Teniendo en cuenta lo anterior, mediante la identificación de necesidades de las diferentes direcciones, y ajustándose al ámbito normativo actual, se proponen estrategias en materia de capacitación como charlas, talleres y cursos, 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 EFR.



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
¡LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

3

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



MARCO CONCEPTUAL

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

Plan Institucional de Capacitación. De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función pública, “(...) *es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública*”.

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*”

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.

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.

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



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
¡LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

4

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.”

Los Programas de Inducción y Reinducción. Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad. (Artículo 7 del Decreto 1567 de 1998).

Entrenamiento en el puesto de trabajo. Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP)

Competencias Laborales: “Como la 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 público”. (Decreto 815 de 2018 del DAFP)

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.

MARCO NORMATIVO

Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

La 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.

La Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, Art. 7o. Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
¡LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

5

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

La Ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, en el Art. 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

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 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 de trabajo.

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.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.”

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”.

Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.

El Decreto 51 del 16 de enero de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
¡LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

6

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

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

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

Directiva presidencial No. 09 de 9 de noviembre de 2018, por la cual se indican acciones con austeridad del gasto.

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 conforma y administra 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.

POLÍTICAS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Empresa Férrea Regional, atendiendo su quehacer misional, las políticas y lineamientos generales de la gestión y administración del Talento Humano, formula e implementa Planes Integrales de capacitación que posibilitan el fortalecimiento de las competencias técnicas y blandas de los servidores públicos vinculados a la entidad, orientados a crear, mejorar y



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
"LA LEYENDA VIVE!"

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

7

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

mantener las condiciones dignas de desempeño laboral, el favorecimiento y desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida, así como los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, igualdad, moralidad e identificación del servidor público con sus responsabilidades laborales.

Con el fin de atender las necesidades de capacitación, la Dirección Administrativa y Financiera establece políticas, en concordancia con la Guía del Plan Nacional de capacitación emitido por el Departamento de la Función pública con el Modelo Integrado de Gestión pública y con los principios de la capacitación.

Se tendrá como base el marco de referencia de los principios rectores de la capacitación en el sector público: complementariedad, integridad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, énfasis en la práctica y continuidad.

La formulación de los planes será anual, en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y capacitación y las normas que regulan la materia.

OBJETIVO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN DE LA EFR.

Contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos y al mejoramiento de la Entidad, fortaleciendo las competencias laborales, blandas, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, reforzando conductas que permitan generar Gestión del Cambio.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de las competencias técnicas como blandas 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.
- Contribuir al mejoramiento institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento al quehacer individual
- Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales del servidor, con el propósito de obtener eficacia personal, grupal e institucional, de manera que se genere el desarrollo profesional y el mejoramiento de la Entidad.



CUNDINAMARCA
“EL DORADO”
¡LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

8

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

1. POBLACIÓN OBJETO

El Plan institucional está dirigido a los servidores públicos de la Entidad distribuidos así:

TIPO DE VINCULACIÓN	No. DE SERVIDORES
Carrera Administrativa	0
Libre Nombramiento y Remoción	9
Nombramiento Provisional	0
Trabajador Oficial	1
Total Planta	10

1.1. DISTRIBUCIÓN POR ÁREAS DEL PERSONAL DE PLANTA

DISTRIBUCIÓN POR NIVELES SERVIDORES PÚBLICOS – ENERO 2020 - EFR						
DEPENDENCIAS	NIVEL					TOTAL GENERAL
	DIREC TIVO	ASESOR	PROFESION AL	TÉCNIC O	ASISTENCIA L	
GERENCIA GENERAL	1	1			2	4
JEFE DE OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN INSTITUCIONAL	1					1
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1					1
DIRECCIÓN ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA. AUXILAIR ADMINISTRATIVO	1					1
DIRECCIÓN TÉCNICA	1					1
SUBDIRECCION DE CONSTRUCCION E INFRAESTRUTUTA. SUBDIRECTOR TÉCNICO	1					1
SUBDIRECCION DE CONTROL	1					1



CUNDINAMARCA
 EL DORADO
 ¡LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
 Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
 Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

9

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

PLANEACION Y MANEJO DE INTERFASES-SUBDIRECTOR TECNICO.						
DIRECCIÓN DE ASUNTOS LEGALES Y CORPORATIVOS	1					1
OFICINA DE CONTROL INTERNO	1					1
OFICINA ASESORA JURÍDICA. Jefe Oficina Asesora.	1					1
TOTAL						13

IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades se realizó utilizando la matriz diseñada para tal fin.

Metodología

La Dirección Administrativa y Financiera - para identificar las necesidades de capacitación de la Entidad, utilizó una matriz, la cual contiene diversas fuentes para realizar la tipificación de las necesidades emergentes en las distintas direcciones y oficinas de la Entidad. La matriz cuenta con los ejes temáticos dispuestos por el Departamento de la Función pública en su Circular Externa No. 011 de 2017.

Desde la Dirección Administrativa y Financiera -se envió a cada una de las direcciones y oficinas de la Entidad la matriz para el diligenciamiento de esta.

Posterior a esto, se realizó el diagnóstico y otorgó un puntaje a los temas de capacitación identificados, teniendo en cuenta las indicaciones dadas por la Dirección Administrativa y Financiera - Talento Humano y los ítems planteados en la matriz como: Impacto en la organización, impacto normativo, necesidad de cobertura y viabilidad de ejecución.

Luego del diligenciamiento de la matriz por parte de las direcciones con sus grupos de trabajo, fueron enviadas a la Dirección Administrativa y Financiera -quien se encargó de consolidar y realizar los filtros correspondientes, teniendo en cuenta la normatividad, impacto y presupuesto.



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
"LA LEYENDA VIVE!"

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

10

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

A continuación, se presenta al Comité de Gestión y Desempeño Institucional para su aprobación. Una vez surtido este proceso se adopta mediante un acto administrativo y se procede a la socialización e implementación.

CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación es consecuencia de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, los cuales responden a necesidades concretas de formación y/o fortalecimiento para enfrentar una situación o reto estratégico institucional.

Para realizar lo antes mencionado y dando cumplimiento a la normatividad vigente del Departamento Administrativo de la Función Pública y a los conceptos emitidos por la misma, el Plan Institucional abarcará los siguientes ejes temáticos con sus dimensiones; competencias y contenidos temáticos.

- Gestión de Talento Humano
- Control Interno
- Innovación
- Gestión Financiera
- Defensa Jurídica

Gestión de Talento Humano

El Plan de Capacitación Institucional contará con la implementación de los siguientes temas:

- Manejo de Herramientas Ofimáticas

Control Interno

El Plan de Capacitación Institucional contará con la implementación de los siguientes temas:

- Congreso de Contabilidad Pública, Información Financiera Pública: Situación actual y perspectivas

Innovación

El Plan de Capacitación Institucional contará con la implementación de los siguientes temas:

- Sistemas Ferroviarios



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
"LA LEYENDA VIVE!"

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

11

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

Gestión Financiera

El Plan de Capacitación Institucional contará con la implementación de los siguientes temas:

- Derecho Tributario, Derecho Aduanero y Comercio exterior

Defensa Jurídica

El Plan de Capacitación Institucional contará con la implementación de los siguientes temas:

- Secop II

ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC 2020

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Dirección Administrativa y Financiera se encargará de socializarlo, a través de correos electrónicos, publicación en la WEB, y demás canales de comunicación con que cuente la Entidad. Igualmente, se implementará las actividades inmersas en el PIC mediante charlas, cursos, talleres, entre otros, los cuales serán dictados con talleristas internos y externos.

Cuando las actividades sean desarrolladas con facilitadores internos, el profesional asignado de Talento Humano trabajará directamente con el servidor de enlace asignado por el área, a fin de realizar el respectivo seguimiento.

Cuando la actividad sea implementada por personal externo, estará avalado mediante un contrato o convenio con el aliado estratégico. El supervisor del contrato o convenio, dentro de sus funciones coordinará lo necesario para la realización de la charla, taller, conferencia o curso.

Para socializar y realizar las inscripciones a las actividades, se contará con piezas de invitación, las cuales se publicarán en los diferentes canales de comunicación que tiene la Entidad, donde los interesados deberán manifestar el interés por participar.

PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación se cuenta con un presupuesto de \$20.000.000,



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
"LA LEYENDA VIVE!"

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

12

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

META

La meta para el año 2020 es ejecutar los cuatro (4) temas planteados en el PIC, (100% de cumplimiento, frente a las actividades planificadas).

EVALUACION DEL PIC

Para evaluar el impacto y la transferencia de las actividades programadas dentro del PIC se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad como; Evaluación de eventos de capacitación, Matriz Formulación y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, a fin de valorar la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones problemas detectadas y en el desempeño institucional, que el plan pretendió resolver.

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Para evaluar la gestión del PIC se aplicarán principalmente indicadores de eficiencia, de eficacia y de efectividad.

Indicadores para evaluar el impacto de la capacitación:

La entidad a través de los responsables del área de Talento Humano de la Dirección Administrativa y Financiera y el Comité de Gestión y Desempeño Institucional, realizarán el autocontrol, control, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación mediante encuestas de percepción, matriz de seguimiento y evaluación de eficacia.

Anexo # 1 PLAN DE CAPACITACION AÑO 2020



CUNDINAMARCA
"EL DORADO"
"LA LEYENDA VIVE!"

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008

13

www.efr-cundinamarca.gov.co



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



@efrcundinamarca



empresa férrea regional

MESES	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
CAPACITACIÓN												
PROCESAL ADMINISTRATIVO				X			X					
CONTRATACION Derecho Administrativo			X									
SECOPII SIA CONTRALORIA SIA OBSERVA			X									
HERRAMIENTAS OFIMATICAS PLANEACION ESTRATEGICA		X			X		X			X		
NORMAS TECNICAS IMPLEMENTACION SGSST PLANEACION		X			X			X				
ESTRATEGICA MIG GESTION DEL TALENTO HUMANO		X				X						
CONTRATACION PUBLICA			X									
CULTURA DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACION			X	X								
SERVICIO AL CIUDADANO DERECHO DE ACCESO A LA INFORMACION		X		X	X			X				
SERVICIO AL CIUDADANO MANEJO DE PROYECTOS Y AUTOCAD		X	X									
CURSO AN ALTURAS				X								
GESTION TRIBUTARIA					X							
GESTION DOCUMENTAL				X				X				
FORMACION EN INTERVENTORIAS		X				X						



CUNDINAMARCA
 "EL DORADO"
 ¡LA LEYENDA VIVE!

Calle 26 No. 68 C - 61 – oficina 407
 Torre Central Davivienda, Bogotá D.C. – Colombia
 Código Postal: 110931 – Teléfono: (571) 926 2008