



# Plan de capacitación PIC.

**REFORESTADORA INTEGRAL DE ANTIOQUIA  
RIA S.A**



## Contenido

2. Objetivo General.....	3
2.1 Objetivos Específicos.....	3
3. Propósito.....	4
4. Alcance.....	4
5. Marco Conceptual .....	4
6. Principios Rectores de la Capacitación.....	6
7. Obligaciones de los Empleados .....	6
8. Población objeto de la capacitación .....	7
9. Ejes temáticos del PIC.....	7
9.1 EJE 1. Gestión de la Innovación y el conocimiento .....	7
9.2 EJE2. Creación de valor público .....	7
9.3 EJE 3. Transformación digital .....	8
10. Políticas del Plan de Formación y Capacitación .....	8
11. Obligaciones de los Empleados .....	8
12. Población objeto de la capacitación .....	9
13.1 Objetivo del Plan de Formación y Capacitación .....	9
13.2 Metodología:.....	9
14. Marco Normativo .....	9
15. Contenidos: .....	11
15.1 Temas de Obligatorio cumplimiento .....	11
15.2 Necesidades de capacitación de las áreas: .....	11
16. Evaluación e impacto de la capacitación:.....	1
17. Bibliografía.....	1

## **1. Introducción**

La Reforestadora Integral de Antioquia para cumplir los lineamientos del modelo integrado de Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de empresa con el fin de generar resultados para el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional, considera el *Talento Humano* como el activo más importante con el que cuentan las entidad, por lo cual se determina la implementación del Plan Institucional de Capacitación, que fortalece las competencias comportamentales, funcionales y operativas que ayuden a impactar positivamente la consecución de la metas del Plan de acción, la gestión del conocimiento y el desarrollo de la innovación en los puestos de trabajo.

En consecuencia, La Reforestadora Integral de Antioquia partiendo del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC-2020-2030, identificando de necesidades de cada una de las áreas, los resultados de la medición del clima organizacional, plan anticorrupción y de atención al ciudadano, manual de funciones de la Reforestadora, define unas temáticas prioritarias para la contribución y el fortalecimiento de los conocimientos, competencias laborales y de calidad de vida laboral de los servidores públicos de la institución, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado; lo anterior, girando en torno a cuatro ejes temáticos establecidos, a saber: Gestión de la Innovación y el conocimiento; Creación de valor público, Transformación digital, Probidad y ética de lo público

## **2. Objetivo General**

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de mejorar su conocimiento y aprendizaje en beneficio del plan acción institucional y la atención al ciudadano.

### **2.1 Objetivos Específicos**

- Diseñar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de la política de capacitación en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano.
- Socializar e Integrar a los empleados nuevos que ingresen a la Reforestadora Integral de Antioquia, en la cultura institucional y en los procesos y procedimientos de las áreas de la empresa, por medio de actividades de Inducción, en virtud de la implementación de las normas, las leyes, y las tecnologías, requeridas para el desarrollo de sus funciones.

- Actualizar por medio de actividades de reinducción e inducción a los empleados, en los procesos administrativos, jurídicos, de contratación, de ejecución de proyectos y de aprovechamiento comercial, en virtud de los cambios realizados y actualizaciones normativas, legislativas y/o tecnológicas se hayan producido en pro de los procesos y objetivos institucionales.
- Realizar seguimiento y evaluación de los resultados del Plan de capacitación realizado en los resultados y optimización de los procesos administrativos y atención a los ciudadanos para medir la efectividad y eficiencia del mismo.

### 3. Propósito

Mejorar las competencias funcionales y comportamentales de los servidores Públicos de la Reforestadora Integral de Antioquia para generar impacto y eficiencia en el servicio y el cumplimiento de metas institucionales.

### 4. Alcance

El Plan de capacitación se deriva del diagnóstico realizado a los empleados y de los planes de mejoramiento arrojados en el año 2020, para poder que sea pertinente y vigente la capacitación, de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

### 5. Marco Conceptual

A continuación, se presentan algunos conceptos que nos permiten comprender el Plan de Formación y Capacitación:

**Aprendizaje Organizacional:** el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

**Capacitación:** “Se entiende por capacitación 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” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

**Competencias:** Las competencias laborales se definen 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 (Decreto 815 de 2018).

**Competencia Comportamental:** los valores y actitudes requeridas para el desempeño del cargo.

**Competencia funcional:** actividades realizadas en el cargo que se definen de acuerdo con la estructura verbo, objeto y condición.

**Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional:** consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.

**Educación para el trabajo y el 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. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

**Entrenamiento en el puesto de trabajo:** busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

**Programas de inducción:** están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

**Programas de reinducción:** están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos

programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

## 6. Principios Rectores de la Capacitación

El Politécnico Colombiano administrará la capacitación aplicando los principios establecidos en el Decreto ley 1567 de 1998:

- ✓ **Complementariedad.** La capacitación concebida como un proceso complementario de la planeación, deberá ser consultada y orientada a objetivos propios en función de los propósitos institucionales;
- ✓ **Integralidad.** La capacitación deberá contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional;
- ✓ **Objetividad.** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación deberá responder al diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado;
- ✓ **Participación.** Todos los procesos que hagan parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deberá contar con la participación activa de los empleados;
- ✓ **Prevalencia del interés de la organización.** Las políticas, los planes y los programas deberán responder fundamentalmente a las necesidades de la institución;
- ✓ **Integración a la carrera administrativa.** La capacitación recibida por los empleados deberá ser valorada como antecedente en los procesos de selección;
- ✓ **Profesionalización del servidor público.** Profesionalización del servicio Público. 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. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.

## 7. Obligaciones de los Empleados

- ✓ Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de la dependencia a la que pertenece.
- ✓ Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- ✓ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar el trabajo de cada una de las áreas y la prestación del servicio a cargo de la empresa.

- ✓ Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- ✓ Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- ✓ Realizar seguimiento y evaluación del impacto de la capacitación a la cuál haya asistido.

## **8. Población objeto de la capacitación**

- ✓ Son destinatarios del plan de formación y capacitación los empleados de la Reforestadora Integral de Antioquia.
- ✓ Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

## **9. Ejes temáticos del PIC**

Las temáticas priorizadas se han consolidado en 4 ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública a nivel nacional y territorial.

### **9.1 EJE 1. Gestión de la Innovación y el conocimiento**

Lecciones aprendidas como factor de innovación y gestión del conocimiento.

La gestión del conocimiento es la apuesta en marcha para la generación de valor, a través del repositorio de lecciones aprendidas que los empleados en sus diferentes áreas deberán realizar con el objetivo de hacer la socialización de las mismas para hacer a futuro los correctivos necesarios para que se pueda cumplir el Plan de mejoramiento.

### **9.2 EJE2. Creación de valor público.**

**Trabajo articulado a partir de las metas del Plan de acción de la empresa RIA fortaleciendo los procesos institucionales y su calidad.**

Establecer la disciplina y la cultura organizacional, en la apropiación de las políticas institucionales en el área administrativa, contractual, técnica y de aprovechamiento comercial para que todo lo que se realice genere valor y la empresa se visibilice de una manera responsable e impecable ante la ciudadanía.

### **9.3 EJE 3. Transformación digital**

#### **La Empresa RIA S.A liderando procesos de la Tecnología 4,0**

Realizar procesos más eficientes dónde las tecnologías de la información son fundamentales para hacer procesos más ágiles y eficientes que respondan a la calidad en procesos administrativos que mejoran la atención al ciudadano y son amigables con el medio ambiente y respondiendo a los objetivos de desarrollo sostenible (ODS).

### **9.4 EJE 4. Probidad y ética de lo público**

**Establecer y apropiar de los valores en lo público para tener un buen desempeño dentro de la organización con procesos éticos y transparentes.**

Fomentar en el actuar cotidiano los valores éticos y morales que se deben estar presentar en cada una de las áreas de trabajo.

## **10. Políticas del Plan de Formación y Capacitación**

Son políticas del Plan de Formación y Capacitación 2021 de la Reforestadora Integral de Antioquia, las siguientes:

- ✓ La formulación y adopción del Plan Institucional de Capacitación PIC, se realiza teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación, a partir de los resultados de la medición del Clima Organizacional, Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, Manual de Funciones de la Institución, resultados de los planes de mejoramiento de cada una de las direcciones y recomendaciones de la Oficina de Control Interno, entre otros.
- ✓ La oferta de formación y capacitación externa responderá a las prioridades específicas de la empresa RIA S.A y a los planes de estímulos e incentivos.
- ✓ Se dará prioridad a los procesos de formación y capacitación que respondan a actualizaciones normativas y mandatos de ley.
- ✓ La Institución asignará una partida presupuestal para cada vigencia fiscal, destinados al cumplimiento de los planes de capacitación.
- El Plan de Formación y Capacitación deberá contener en los términos de la ley programas de inducción y de reinducción.

## **11. Obligaciones de los Empleados**

- ✓ Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo y velar por la formación de sus empleados.
- ✓ Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- ✓ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.



- ✓ Servir de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- ✓ Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- ✓ Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

## **12. Población objeto de la capacitación**

Son destinatarios del plan de formación y capacitación los empleados de la empresa RIA S.A

### **13.1 Objetivo del Plan de Formación y Capacitación**

Formar y capacitar a los empleados de la Institución en el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.

### **13.2 Metodología:**

#### **✓ Capacitación individual presencial:**

Se realizan las capacitaciones que se han programado según la competencia a partir de seminarios, cursillos, talleres, congresos dentro y fuera de la ciudad.

#### **✓ Capacitación colectiva presencial:**

Se incluyen las capacitaciones que son comunes a varios empleados y dependencias. Por lo general son programadas por la Institución y se hace una convocatoria amplia de participación.

#### **✓ Cursos virtuales de obligatoria realización:**

Aquellos que el funcionario realiza en cumplimiento de la norma a través de plataformas tecnológicas habilitadas para el acceso de los empleados bien sea por la institución u otros entes formadores, y los cuáles generan certificado de realización una vez superado el porcentaje de avance mínimo requerido.

## **14. Marco Normativo**

A partir de los parámetros señalados por el gobierno nacional en materia de capacitación, la normatividad para el Plan de Formación y Capacitación se fundamenta en:

- ✓ La Constitución Política de Colombia de 1991, en especial el artículo 53.

- ✓ Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- ✓ 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 artículo 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.
- ✓ La 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.
- ✓ El Decreto 1567 de 1998, del Gobierno Nacional por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998, en particular el artículo 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 anuales institucionales y las competencias laborales"; y se conforma la Red Interinstitucional de Capacitación para empleados públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional.
- ✓ Decreto 815 de 2018 por medio del 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.
- ✓ Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Público.
- ✓ Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública.
- ✓ 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.
- ✓ Circular Externa N.º 100-010-2014, DAFP. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- ✓ Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 del Departamento Administrativo de la Función Pública, por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- ✓ Circular Externa N.º 100.04-2018, DAFP. Cursos virtuales del Modelo Integrado de Gestión–MIPG.

## **15. Contenidos:**

### **15.1 Temas de Obligatorio cumplimiento**

- ✓ Inducción y Re-inducción, y Entrenamiento en el puesto de trabajo
- ✓ Capacitación virtual MIPG (DAFP)
- ✓ Temas relacionados con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG SST,
- ✓ Normatividad Ambiental,
- ✓ Sistemas de Gestión de calidad.
- ✓ Evaluación financiera de Proyectos.
- ✓ Análisis jurídico de predios para la siembra.

### **15.2 Necesidades de capacitación de las áreas:**

Se desarrollarán las actividades de capacitación hasta agotar el presupuesto asignado para la vigencia 2021, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades de capacitación:

<b>EJE 1. Gestión del conocimiento y la innovación</b>	
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>TEMÁTICA</b>
<b>SABERES</b>	Herramientas para estructurar el conocimiento
	Cultura organizacional orientada al conocimiento
	Estrategias para la generación y promoción del conocimiento
	Diversidad de canales de comunicación
	Procesamiento de datos e información
	Analítica de datos
<b>SABER HACER</b>	Administración de datos
	Gestión de la información
	Planificación y organización del conocimiento
	Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	Economía naranja
	Competitividad e innovación
<b>SABER SER</b>	Diseño de servicios
	Orientación al servicio
	Flexibilidad y adaptación al cambio
	Trabajo en equipo
	Gestión por resultados
	Comunicación asertiva
Gestión del cambio	

<b>EJE 2. Creación de valor público</b>	
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>TEMÁTICA</b>
<b>SABERES</b>	Gestión pública orientada a resultados (orientado a los niveles directivos de las entidades, así como los de elección popular y miembros de corporaciones públicas)
	Gerencia de proyectos públicos
	Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento
	Modelos de planeación y gestión implementados en cada entidad pública y su interacción con los grupos de interés
	Crecimiento económico y productividad
<b>SABER HACER</b>	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 eco-sistémicos
	Construcción de indicadores
<b>SABER SER</b>	Análisis de impacto normativo
	Incremento de beneficios para los ciudadanos a partir de la generación de productos y servicios que den respuesta a problemas públicos
	Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
	Lenguaje claro
	Servicio al ciudadano

<b>EJE 3. Transformación digital</b>	
<b>DIMENSIÓN</b>	<b>TEMÁTICA</b>
<b>SABERES</b>	Apropiación y uso de la tecnología
	Solución de problemas con tecnologías
	Big Data
	Economía naranja
<b>SABER HACER</b>	Automatización de procesos.
	Minimización de costos.
	Mejoramiento de la comunicación.
	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	
<b>SABER SER</b>	Comunicación y lenguaje tecnológico
	Ética en el contexto digital y de manejo de datos
	Pensamiento sistémico
	Trabajo en equipo

<b>EJE 4. Probidad y ética de lo público</b>	
<b>CAPACIDAD BLANDA CENTRAL</b>	<b>POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN</b>
<b>PENSAMIENTO CRÍTICO Y ANÁLISIS</b>	Conocimiento crítico de los medios.
	Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de dominación.
<b>EMPATÍA Y SOLIDARIDAD</b>	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).
<b>AGENCIA INDIVIDUAL Y DE COALICIÓN</b>	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.
<b>COMPROMISO PARTICIPATIVO Y DEMOCRÁTICO</b>	Código de integridad
<b>ESTRATEGIAS DE COMUNICACIÓN Y EDUCACIÓN</b>	Comunicación asertiva
	Lenguaje no verbal.
	Programación neurolingüística asociada al entorno público

De conformidad con la distribución del plan de capacitación se le asigna una capacitación para el personal administrativo y operativo para la vigencia 2022 será la siguiente:

NOMBRE DEL PROGRAMA	FORMACIÓN Y DESARROLLO DE:	PUBLICO OBJETIVO (Cantidad de Asistentes)				METODOLOGÍA	DURACIÓN	FECHAS	LUGAR	FACILITADORES	VALOR
		DIRECTIVO	PROFESIONAL	TÉCNICO	ASISTENCIAL						
Microsoft Office (Word, Excel, Power Point y Acces)	Competencias Técnicas				X	On line	3 Meses	01/03/2021-30/05/2021	Sala virtual TEAMS	Externo Convenio con el SENA	\$ -
Actualización y fortalecimiento en el sistema de gestión documental GESDOC	Competencias Técnicas			X		blended-learning	4 Meses	01/09/2021-31/12/2021	Sala virtual Meet-Sala de reuniones RIA S.A.	Externo	\$ 0

Actualización y fortalecimiento en el manejo del sistema financiero SICOF ERP, PRESUPUESTO, TESORERIA Y CONTABILIDAD	Competencias Técnicas	X	X			blended-learning	30 horas	01/02/2021-31/12/2021	Sala virtual Meet-Sala de reuniones RIA S.A.	Externo	\$ 0
Actualización y fortalecimiento en Impuestos y reforma tributaria	Competencias Técnicas	X	X			Presencial	16 horas	01/03/2021-30/05/2021	Aula capacitador	Externo	\$ 350,000.00
Inducción y reinducción procesos y procedimientos	Competencias Técnicas	x	x	x	x	blended-learning	04 Horas una cada tres meses.	01/02/2021-15/12/2021	Sala virtual TEAMS, ZOOM, YOUTUBE.	Interno Funcionarios y asesores expertos.	\$ -
Procesos a implementar elaboración de matrices desde el área de planeación	Competencias Técnicas	x	x	x	x	blended-learning	04 Horas una cada tres meses.	01/06/2021-15/12/2021	Sala virtual TEAMS, ZOOM, YOUTUBE.	Asesor en planeación INTERNO	\$ -

**NOTA:** La Dirección administrativa, será la encargada de programar los temas y las fechas específicas en que se dictarán las capacitaciones Institucionales durante el año 2021 y acordará la fechas con las demás áreas de la empresa RIA S.A



## 16. Evaluación e impacto de la capacitación:

Nos permite medir la efectividad de las acciones formativas impartidas a los funcionarios frente a su desempeño en el ejercicio del cargo y su contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Indicadores de gestión y evaluación del plan de formación y capacitación:

INDICADOR	FÓRMULA	META
<b>COBERTURA:</b> Porcentaje de empleados que reciben capacitación	$\frac{\text{N}^\circ \text{ empleados capacitados}}{\text{N}^\circ \text{ total de empleados}}$	x 100 100%
<b>IMPACTO:</b> Aplicación de conocimientos y competencias adquiridas	$\frac{\text{N}^\circ \text{ empleados que aplican la capacitación}}{\text{N}^\circ \text{ total de empleados}}$	x 100 100%

## 17. Bibliografía

- ✓ Bernatte Leyton, B. S., Castro Rodriguez, M. R., & Cardona González, A. M. (2020). Propuesta para formular el plan institucional de capacitación PIC del Dane, mediante un modelo de educación virtual (Master's thesis, Universidad EAN).  
FUNCIÓN PÚBLICA Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- ✓ FUNCIÓN PÚBLICA - ESAP DICIEMBRE 2017. Guía Metodológica para la - implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.