



## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2024**

**FONDO MIXTO PARA EL DESARROLLO INTEGRAL Y LA  
GESTION SOCIAL DE COLOMBIA – FONCOLOMBIA**

**BUCARAMANGA, ENERO 2024**

## Contenido

<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	3
<b>2. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN</b> .....	4
<b>3. MARCO NORMATIVO</b> .....	4
<b>4. PRINCIPIOS RECTORES</b> .....	5
<b>4.1 Complementariedad</b> .....	5
<b>4.2 Integralidad</b> .....	5
<b>4.3 Objetividad</b> .....	5
<b>4.4 Participación</b> .....	5
<b>4.5 Prevalencia del interés de la organización</b> .....	5
<b>4.6 Economía</b> .....	6
<b>4.7 Énfasis en la práctica</b> .....	6
<b>4.8 Continuidad</b> .....	6
<b>5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES</b> .....	6
<b>6. PRESUPUESTO</b> .....	7
<b>7. APLICACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DEL CAPACITACION</b> .....	7
<b>8. SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO</b> .....	7



## 1. INTRODUCCIÓN

FONCOLOMBIA, FONDO MIXTO PARA EL DESARROLLO INTEGRAL Y LA GESTIÓN SOCIAL DE COLOMBIA se constituye asociación entre entidades del estado y particulares como lo establece la ley 489 de 1998 artículo 96, entidad descentralizada por servicios de segundo orden sin ánimo de lucro, FONCOLOMBIA se encuentra debidamente constituida en la cámara de comercio de Bucaramanga, bajo el número de inscripción 05-514890-30 de fecha 06 de abril del 2021, la cual tiene como objeto Ejecutar, desarrollar, fomentar, implementar, gestionar, planificar o financiar todo tipo de programas y proyectos de manera lícita, el fomento y desarrollo de actividades deportivas; la ejecución de proyectos de todo tipo de obras civiles, de infraestructura, de transporte, interventorías, consultorías de todo tipo que aplica al desarrollo integral y la gestión social de las comunidades vulnerables, organizaciones sociales, comunales, indígenas y sus respectivos territorios, afrodescendientes y sus respectivos territorios.

El Plan institucional de capacitaciones para la vigencia 2024 se fundamenta en la normatividad legal vigente, y va dirigido a la Planta de Personal vigente, la cual se encuentra conformada por: seis (06) directivos, doce (12) profesionales universitarios, dos (2) técnicos, un (1) asistencial.

Con base en lo anterior, el Director Ejecutivo dentro del Presupuesto de Ingresos y Gastos para la vigencia 2024 asignó rubro de destinación para desarrollar el programa de capacitación.

El plan de capacitación está orientado al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, la identificación de valores y competencias fundamentales de los trabajadores, en beneficio de propiciar el crecimiento personal, grupal y organizacional, conllevando de esta manera a mejorar la calidad en la prestación del servicio y la eficacia.

Para llevar a cabo el plan de capacitación se establecieron las necesidades que la oficina de Recurso Humano encontró significativamente falencias y de alta necesidad de reforzar y necesidades enmarcadas en la innovación y mejora. Lo anterior, teniendo en cuenta la normativa vigente.

Con el presente Plan Institucional de Capacitación PIC, se busca tener un referente

en materia de capacitación, toda vez que es un aspecto fundamental para el fortalecimiento del recurso humano de la entidad.

## 2. OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN

- Fortalecer y desarrollar las competencias laborales de los trabajadores de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Potencializar las competencias tanto individuales como colectivas de los trabajadores de FONCOLOMBIA promoviendo el desarrollo integral y el mejoramiento continuo con el fin de fortalecer a sus empleados en una cultura de servicio y confianza.

## 3. MARCO NORMATIVO

### Cuadro No 1 Marco Normativo en materia de capacitación.

Descripción de la norma	Contenido
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Artículo que contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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 612 de 2018	Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción

## **4.PRINCIPIOS RECTORES**

El Decreto 1567 de 1998, en su artículo 6, establece los principios rectores para la administración de la capacitación que son:

### **4.1 Complementariedad**

La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

### **4.2 Integralidad**

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los trabajadores en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.

### **4.3 Objetividad**

La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

### **4.4 Participación**

Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los trabajadores.

### **4.5 Prevalencia del interés de la organización**

Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la entidad.

- Todos los trabajadores independientemente de su tipo de vinculación podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

#### **4.6 Economía**

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

#### **4.7 Énfasis en la práctica**

La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.

#### **4.8 Continuidad**

Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

### **5. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES**

El Plan Institucional de Capacitación de 2024, está enfocado a fortalecer aquellas debilidades y falencias que puedan existir a través de capacitaciones que fortalezcan habilidades blandas, mediante talleres tipo conferencia de acuerdo a las necesidades de la empresa, los cuales buscan ofrecer espacios para la reflexión y el bienestar de los trabajadores, estableciendo como temáticas:

- Liderazgo esencial
- Inteligencia emocional
- Comunicación asertiva
- Manejar la presión
- Manejo del estrés
- Administración de mi vida y del tiempo
- Trabajo en equipo.

Teniendo en cuenta el cumplimiento del modelo integrado de Planeación y Gestión, son fines esenciales del Estado servir a la comunidad mediante el debido servicio al ciudadano, mediante la implementación de la Política trasciende de la atención oportuna y con calidad de los requerimientos de los ciudadanos; su cabal cumplimiento implica que la entidad oriente su gestión a la generación de valor y garanticen el acceso a los derechos de los ciudadanos y sus grupos de valor.



En otros aspectos, la era digital ha incentivado al avance y mejora continua con el apoyo de tecnología y fortalecimiento, por lo cual es menester que el director ejecutivo, cuente igualmente con capacitación para la mejora y actualización de procesos.

## **6. PRESUPUESTO**

El presupuesto aprobado para la Vigencia 2024 es de DIEZ MILLONES DE PESOS M/CTE (\$10.000.000) el cual se encuentra dentro del Presupuesto de Ingresos y Gastos 2024 bajo el rubro presupuestal 2.1.2.02.02.008.04 denominado “BIENESTAR SOCIAL”, lo que garantiza que es posible llevar a cabo las actividades programadas.

## **7. APLICACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DEL CAPACITACION**

Debe procurarse una capacitación adecuada para complementar la formación inicial, adaptarse a la evolución de las tareas, hacer frente a déficits de rendimiento, apoyar su crecimiento profesional y afrontar los cambios organizativos. La formación de los trabajadores deberá desarrollarse mediante planes diseñados para apoyar prioridades claras de la entidad, en el marco de las políticas globales, y basarse en diagnósticos fiables de necesidades.

El aprendizaje para el desarrollo de competencias es una prioridad estratégica, para que FONCOLOMBIA puedan brindar servicios con calidad al ciudadano y al cliente y contribuir así al cumplimiento de los fines de la entidad.

## **8. SEGUIMIENTO Y CUMPLIMIENTO**

Se realizará verificación de las actividades a desarrollar en cuanto a participación y logística requerida por parte de la oficina de Recurso humano, director Ejecutivo y personal de control interno, la entrega de certificado de asistencia y si es el caso, la aprobación del curso.

Tabla 1 Actividades Plan de Capacitaciones 2024

No.	Actividad	Descripción de la actividad	Responsable
1	Elaborar plan institucional de capacitaciones para la vigencia 2024	Definir los lineamientos para la ejecución de las capacitaciones institucionales	Jefe de Recurso Humano
2	Publicar en página web institucional y socializar el plan institucional de capacitaciones de la vigencia 2024.	Dar a conocer a la comunidad, colaboradores, entes de control el plan institucional de capacitaciones de FONCOLOMBIA para la vigencia 2024	Jefe de Recurso Humano
2	Realizar seguimiento trimestral a la ejecución de las capacitaciones programadas de FONCOLOMBIA	Realizar en matriz de Excel seguimiento a la ejecución de las actividades programadas con el ánimo de garantizar el cumplimiento de por lo menos el 91%.	Jefe de Recurso humano

Original firmado  
**JHON JAIRO MENESES QUINTERO**  
 Director Ejecutivo  
**FONCOLOMBIA**

Elaboro: Zully Sanmiguel Ochoa  
 Jefe de Recurso Humano