

RESOLUCIÓN NÚMERO 092**DICIEMBRE 30 DE 2025****“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN – PIC 2025 DEL FONDO DE DESARROLLO SOCIAL DEL MUNICIPIO
DE EL RETIRO – FONDESER”**

El Gerente del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en la Constitución Política de Colombia, la Ley 489 de 1998, el Decreto Ley 1567 de 1998 (modificado por la Ley 1960 de 2019), la Ley 909 de 2004, la Ley 1474 de 2011, la Ley 1757 de 2015, el Decreto 1083 de 2015 y sus modificaciones, el Decreto 1499 de 2017, y demás normas que regulan la gestión del talento humano en el sector público,

CONSIDERANDO:

Que el artículo 123 de la Constitución Política establece que los servidores públicos están al servicio del Estado y de la comunidad, y deben ejercer sus funciones de acuerdo con la Constitución, la ley y el reglamento.

Que el Decreto Ley 1567 de 1998, modificado por la Ley 1960 de 2019, en su artículo 6 literal g), determina la obligación de las entidades estatales de formular, implementar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación (PIC) como instrumento de planeación estratégica del talento humano.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, en la Dimensión de Talento Humano, establece la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual orienta a las entidades públicas a fortalecer competencias, habilidades y valores de sus servidores, promoviendo el aprendizaje organizacional y la generación de valor público.

Que el Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER, en cumplimiento de la normatividad vigente y con el propósito de fortalecer la capacidad institucional, ha diseñado el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025, resultado del diagnóstico de necesidades de aprendizaje, priorizando la formación en áreas estratégicas como crédito, interventoría, gestión administrativa y financiera, así como en competencias comportamentales y éticas.

Que el PIC 2025 incorpora procesos de inducción, reinducción, formación en competencias técnicas y comportamentales, capacitación en normatividad financiera y contractual, y el acceso a programas de formación ofrecidos por entidades como el DAFFP, el SENA y la ESAP, contribuyendo al fortalecimiento de la cultura de integridad, la eficiencia administrativa y la atención de calidad a la comunidad.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

PRIMERO. Adoptar el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER, como instrumento de gestión estratégica para el fortalecimiento de las competencias del talento humano de la entidad.

SEGUNDO. Aplicabilidad: El presente Plan será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos vinculados y contratistas que presten servicios a la entidad, quienes deberán participar en las acciones de capacitación programadas y contribuir a la consolidación del aprendizaje organizacional.

TERCERO. Ejecución y seguimiento: La responsabilidad de la implementación, divulgación, seguimiento y evaluación del PIC 2025 estará a cargo de la Gerencia y la Secretaría Administrativa y Financiera, con el acompañamiento del Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD y la Oficina de Control Interno, garantizando así el mejoramiento continuo.

CUARTO. Socialización: El presente Plan será divulgado a través de los medios institucionales de FONDESER, incluyendo la página web, reuniones informativas y comunicación directa con los servidores públicos y contratistas, asegurando el conocimiento y apropiación de sus contenidos.

QUINTO. Vigencia: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y tendrá vigencia durante la anualidad 2025, sin perjuicio de los ajustes y actualizaciones que resulten necesarios según los procesos de seguimiento y evaluación.

Dado en las instalaciones del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER, a los 30 días del mes de diciembre de 2025.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE
Carlos Mauricio Yepes Bedoya
Gerente**Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER**

ANEXO**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC 2025**

- 1. INTRODUCCIÓN**
- 2. OBJETIVOS**
- 3. BENEFICIARIOS**
- 4. ALCANCE**
- 5. LINEAMIENTOS NORMATIVOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS**
 - 5.1. Marco Normativo**
 - 5.2. Marco conceptual**
 - 5.2.1. Aprendizaje Organizacional
 - 5.2.2. Competencia Laboral
 - 5.2.3. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)
 - 5.2.4. Comité Institucional de Gestión y Desempeño- CIGD
 - 5.2.5. Educación Formal, Informal y para el Trabajo y Desarrollo Humano
 - 5.2.6. Formación
 - 5.2.7. Plan Institucional de Capacitación (PIC)
 - 5.2.8. Resultados de Aprendizaje y profesionalización
 - 5.2.9. Programa de Aprendizaje, inducción y reinducción.
 - 5.2.10. Capacitación y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo
- 6. TEMAS POR EJES TEMÁTICOS.**
- 7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.**
- 8. PRIORIZACIÓN DE LOS TEMAS DE CAPACITACIÓN.**
- 9. OTRAS CAPACITACIONES**
 - 9.1.** Competencias Comportamentales
 - 9.2.** Apoyo Red Institucional de Capacitación
 - 9.3.** Programa de Inducción y Reinducción
 - 9.3.1.** Inducción
 - 9.3.2.** Reinducción
- 10. RESPONSABLES**
- 11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN**
- 12. CONTROL DE CAMBIOS**

1. INTRODUCCIÓN

El Fondo de Desarrollo de El Retiro – Fondo de Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro - (FONDESER), como entidad descentralizada de naturaleza industrial y comercial del Estado, tiene el compromiso de fortalecer continuamente las competencias de su talento humano, reconociendo que el desarrollo institucional está directamente relacionado con la formación y actualización de sus servidores.

El Plan Institucional de Capacitación se constituye en una herramienta estratégica para garantizar la calidad en la prestación de los servicios financieros y de apoyo a la gestión de obras públicas que desarrolla la entidad, contribuyendo así al bienestar de la comunidad. A través de este plan, se busca promover espacios de aprendizaje que permitan a los servidores públicos adquirir, actualizar y consolidar conocimientos, habilidades y actitudes que potencien su desempeño laboral, su crecimiento personal y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

De esta manera, el plan no solo responde a las necesidades identificadas en la gestión de Fondo de Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro - (FONDESER), sino que también se alinea con los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y servicio al ciudadano, que orientan la función pública. Con ello, se procura que cada servidor cuente con las herramientas necesarias para aportar de manera integral al desarrollo social, económico y comunitario del municipio de El Retiro.

2. OBJETIVOS

Objetivo General

Potenciar y consolidar las competencias laborales de los servidores vinculados y contratistas del Fondo de Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro - (FONDESER), a través de procesos de capacitación internos y externos, orientados al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y destrezas alineadas con los resultados institucionales y con los ejes temáticos prioritarios para la gestión financiera y contractual.

Objetivos Estratégicos

- Contribuir al logro de los objetivos institucionales del Fondo de Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro - (FONDESER), promoviendo la excelencia en la prestación de los servicios a la comunidad.
- Desarrollar competencias en gestión de créditos, análisis financiero, administración y supervisión contractual, como áreas clave de la entidad.
- Favorecer la integración de los nuevos servidores a la cultura organizacional del Fondo de Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro - (FONDESER) y a los

valores propios del servicio público.

- Orientar el PIC hacia el cierre de brechas identificadas en el diagnóstico de necesidades de aprendizaje, optimizando los procesos misionales y de apoyo.

3. BENEFICIARIOS

De acuerdo con lo previsto en el Artículo 6 - literal g del Decreto Ley 1567 de 1998, “*por el cual se estableció que los empleados de carrera administrativa tendrán prelación en el acceso a programas de capacitación y bienestar, mientras que los servidores en provisionalidad solo podrían participar en procesos de inducción o entrenamiento en el puesto de trabajo*”. Modificado por el Artículo 3 de la Ley 1960 de 2019, *por el cual se modifica el principio anterior, reconociendo que todos los servidores públicos, sin importar su tipo de vinculación, tienen derecho a acceder a programas de capacitación y bienestar, de acuerdo con las necesidades de la entidad y los recursos disponibles, manteniendo la prioridad para los empleados de carrera en caso de limitaciones presupuestales*. Todos los servidores del Fondo de Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro - (FONDESER), sin importar su tipo de vinculación, podrán participar en los programas de capacitación y de bienestar social, priorizando según presupuesto y necesidades institucionales.

4. ALCANCE

El **Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025** del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – (FONDESER) abarca todas las fases del proceso de formación del talento humano de la entidad. Inicia con la recolección y análisis de la encuesta de necesidades de capacitación, que sirve como insumo principal para el diagnóstico y la identificación de áreas de fortalecimiento. A partir de este diagnóstico, se diseñan y ejecutan acciones formativas internas y externas, alineadas con los objetivos estratégicos y misionales de la entidad. Finalmente, el alcance del plan se extiende hasta la evaluación del impacto de las capacitaciones realizadas, incorporando acciones de mejora continua orientadas a garantizar la calidad, pertinencia y efectividad del proceso de formación.

5. LINEAMIENTOS NORMATIVOS, CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

5.1. Marco Normativo

- **Decreto Ley 1567 de 1998** y sus modificatorios (Sistema nacional de capacitación y estímulos).
- **Constitución Política de Colombia de 1991**, Art. 67 (Concepto de educación nacional).
- **Ley 734 de 2002** y **Ley 1952 de 2019** (Capacitación como derecho y deber del servidor público).
- **Ley 909 de 2004** y modificatorias (Empleo público y carrera administrativa).

- **Ley 1064 de 2006** (Educación para el trabajo y desarrollo humano).
- **Decreto 1083 de 2015** (Competencias laborales generales para el sector público).
- **Ley 1960 de 2019** (Modifica Ley 909 de 2004 y Decreto Ley 1567 de 1998).
- **Resolución 104 de 2020** (Actualización del PNFC).
- **Plan Nacional de Formación y Capacitación para Empleados Públicos.**
- **Guía Metodológica PNFC y Circular Externa DAFP N.º 100-010-2014.**

5.2. Marco Conceptual y Metodología

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es una herramienta estratégica de gestión del talento humano en el sector público, orientada a fortalecer las competencias de los servidores y trabajadores oficiales, en coherencia con los objetivos institucionales y las políticas de desarrollo administrativo.

En el caso de FONDESER, el PIC se fundamenta en:

- El marco normativo nacional, especialmente el Decreto-Ley 1567 de 1998 y sus modificaciones, que establecen el Sistema Nacional de Capacitación y de Estímulos.
- El principio de profesionalización del servidor público, que reconoce el derecho de todos los servidores a acceder a procesos de formación y bienestar laboral, de acuerdo con las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal.
- La gestión del conocimiento, entendida como la generación, transferencia y aplicación de saberes para la mejora continua de la entidad y la excelencia en la prestación de los servicios financieros, contractuales y sociales.
- El enfoque de calidad y mejora continua, que integra la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de la capacitación bajo el ciclo PHVA (Planear – Hacer – Verificar – Actuar).

Este marco conceptual concibe la capacitación no solo como un requisito normativo, sino como un proceso dinámico y permanente, que impulsa el desarrollo de competencias, la innovación institucional y el fortalecimiento del servicio público.

Metodología

La metodología del PIC 2025 de FONDESER se desarrolla bajo un enfoque participativo, técnico y de mejora continua, estructurado en las siguientes fases:

- Diagnóstico de necesidades de capacitación:
 - Aplicación de encuestas, entrevistas y análisis de desempeño para identificar brechas de conocimiento, habilidades y actitudes.
 - Revisión de lineamientos de la Función Pública, objetivos estratégicos de FONDESER y prioridades institucionales.
- Planeación y diseño del plan:
 - Priorización de temas de formación en gestión financiera, análisis de créditos, supervisión contractual, servicio al ciudadano y cultura organizacional.
 - Definición de modalidades (presencial, virtual, mixta) y recursos necesarios.
- Ejecución de las capacitaciones:
 - Desarrollo de acciones formativas internas y externas con apoyo de expertos, instituciones educativas y entes de control.
 - Promoción de la participación activa y equitativa de todos los servidores.
- Seguimiento y evaluación:
 - Medición del cumplimiento de objetivos mediante indicadores de cobertura, satisfacción y transferencia de conocimientos al puesto de trabajo.
 - Evaluación de impacto en la mejora de procesos misionales y en la calidad del servicio prestado a la comunidad.
 - Acciones de mejora continua:
 - Ajustes al PIC según los resultados de la evaluación.
 - Incorporación de nuevas capacitaciones conforme a cambios normativos, tecnológicos o institucionales.

5.2.1. Aprendizaje Organizacional

Conjunto de procesos, prácticas y estrategias que FONDESER implementa para generar, gestionar, transferir y aplicar el conocimiento relevante en la administración financiera y contractual, garantizando decisiones informadas, innovación institucional y prestación de servicios de calidad a la comunidad.

5.2.2. Competencia Laboral

Integración de conocimientos, habilidades, valores y actitudes requeridas para un desempeño eficiente y transparente en las funciones misionales y de apoyo de FONDESER, en coherencia con los estándares del sector público y las demandas del servicio a la ciudadanía.

5.2.3. Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional (DNAO)

Proceso sistemático que permite identificar las brechas existentes entre las competencias actuales de los servidores y las competencias requeridas por la entidad. Este diagnóstico constituye la base para priorizar las áreas de formación y orientar el diseño del PIC.

5.2.4. Comité Institucional de Gestión y Desempeño - CIGD

Órgano responsable de orientar la implementación del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** en FONDESER y de aprobar el Plan Institucional de Capacitación, asegurando su coherencia con los objetivos estratégicos, la normatividad vigente y las necesidades de desarrollo del talento humano. Este comité actualizó su creación y conformación mediante la **Resolución 025 del 21 de diciembre de 2022**, garantizando su adecuado funcionamiento y alineación con los lineamientos de la Función Pública.

5.2.5. Educación Formal, Informal y para el Trabajo y Desarrollo Humano

Reconoce y articula las distintas modalidades de formación, valorando tanto los títulos académicos como los certificados ocupacionales y de competencias laborales que fortalezcan la gestión financiera, contractual y administrativa de la entidad.

5.2.6. Formación

Conjunto de procesos de capacitación y desarrollo encaminados a fortalecer las competencias técnicas y blandas de los servidores de FONDESER, con énfasis en la ética pública, la responsabilidad social y el compromiso con la excelencia en el servicio.

5.2.7. Plan Institucional de Capacitación (PIC)

Herramienta estratégica que orienta las acciones de capacitación y desarrollo de competencias, definidas a partir del diagnóstico de necesidades, planificadas, ejecutadas y evaluadas en un periodo anual, con el propósito de contribuir al mejoramiento continuo de la entidad.

5.2.8. Resultados de Aprendizaje y Profesionalización

Indicadores de efectividad de las acciones formativas, que evidencian la aplicación de lo aprendido en el desempeño laboral y promueven el perfeccionamiento permanente de los servidores de FONDESER.

5.2.9. Programa de Aprendizaje, Inducción y Reinducción

Conjunto de actividades diseñadas para facilitar la integración de los nuevos servidores y la actualización de quienes ya hacen parte de la entidad, promoviendo la apropiación de la cultura organizacional, los valores del servicio público y la normatividad vigente.

5.2.10. Capacitación y Entrenamiento en el Puesto de Trabajo

Acciones de aprendizaje práctico que complementan la formación formal e informal, orientadas a responder de manera inmediata a necesidades específicas de conocimiento o habilidades, favoreciendo la eficiencia en la gestión financiera, contractual y administrativa.

6. EJES TEMÁTICOS PIC Fondo de Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro - (FONDESER) 2025

- **Gestión de productos y servicios financieros sociales**
(Crédito, educación financiera, análisis de riesgo, atención al usuario, normatividad financiera estatal)
- **Administración y supervisión de contratos municipales**
(Legislación contractual, interventoría, contratos interadministrativos, de obra y administración delegada)
- **Transformación digital y sistemas de información**
(Digitalización de procesos financieros y contractuales, seguridad de la información, herramientas tecnológicas)
- **Ética, transparencia y anticorrupción**
(Ética pública, integridad, rendición de cuentas, prevención de la corrupción)
- **Habilidades blandas y desarrollo del ser**
(Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, servicio al cliente, gestión del cambio)

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Evaluaciones de Percepción y Satisfacción – PIC 2024

En **enero de 2025** se lleva a cabo la evaluación de satisfacción y efectividad de las acciones formativas desarrolladas durante vigencias anteriores en el Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER. Este proceso permitió identificar fortalezas, áreas de mejora y nuevas necesidades de capacitación. Para ello, se emplea una metodología digital que facilita la recolección y análisis de datos, asegurando información oportuna y confiable.

Los resultados sirven de base para ajustar el **PIC 2025**, priorizando la formación en las áreas de crédito, interventoría, administración y gestión financiera.

Encuesta de Necesidades de Capacitación Vigencia 2025

Se aplicó una **encuesta digital de identificación de necesidades por área**, dirigida a los servidores vinculados y contratistas, la cual se estructura en coherencia con los ejes temáticos del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER. Los resultados obtenidos permiten establecer las áreas clave de intervención y priorizar las temáticas de capacitación orientadas al fortalecimiento institucional y a la mejora continua de la gestión.

Áreas en las que se Priorizan las necesidades:

- Normatividad contractual y financiera
- Gestión documental y digitalización
- Análisis de riesgo crediticio y atención al usuario
- Ética pública y prevención de la corrupción
- Habilidades blandas y trabajo en equipo

8. PRIORIZACIÓN DE TEMAS DE CAPACITACIÓN

Se mantiene la metodología de capacitación por área, solicitando a cada dependencia de Fondo de Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro - (FONDESER) el reporte de participantes y necesidades específicas. Se priorizan:

- Capacitación técnica para la administración de créditos y contratos.
- Formación en digitalización y herramientas tecnológicas.
- Actualización normativa y desarrollo de habilidades blandas, para un buen clima laboral.
- Demás capacitaciones propuestas por la función pública y las necesidades de la entidad

9. OTRAS CAPACITACIONES

9.1. Competencias Comportamentales (Blandas)

El Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER desarrolla anualmente procesos de formación orientados al fortalecimiento de **competencias blandas**, entre ellas la actitud positiva, la comunicación asertiva y el liderazgo. Estas competencias resultan esenciales para consolidar un clima laboral armónico, potenciar el trabajo en equipo y garantizar una atención de calidad a la comunidad.

Las **competencias blandas** se entienden como un conjunto de habilidades personales y sociales que complementan los conocimientos técnicos, favoreciendo la interacción efectiva, la resolución de conflictos y la generación de confianza en el servicio público.

9.2. Apoyo Red Institucional de Capacitación

FONDESER gestionará la participación de sus servidores en **capacitaciones abiertas ofrecidas por entidades como el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)** y otras instituciones de carácter académico o estatal.

Estas formaciones estarán orientadas a temas pertinentes al sector público, la gestión financiera, la administración contractual y el fortalecimiento de competencias transversales que aporten al mejoramiento institucional.

La participación en estas capacitaciones externas constituye una estrategia para aprovechar la oferta formativa gratuita o de bajo costo disponible en el ámbito nacional, garantizando actualización normativa, transferencia de buenas prácticas y el desarrollo de habilidades técnicas y comportamentales aplicables a la gestión pública.

9.3. PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

9.3.1. Inducción

Obligatoria para nuevos empleados en los dos primeros meses de vinculación, incluyendo:

- Funcionamiento y cultura de Fondo de Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro - (FONDESER)
- Normatividad financiera y contractual estatal
- Sistemas internos de gestión y seguridad en el trabajo

La **inducción institucional** es un proceso obligatorio para todos los nuevos empleados durante los dos primeros meses de vinculación, cuyo propósito es facilitar su integración a la entidad y garantizar un conocimiento básico y suficiente sobre el funcionamiento de FONDESER.

En este proceso se debe aclarar y dar a conocer:

- **La misión, visión, valores y cultura organizacional** de FONDESER, resaltando su papel como entidad descentralizada al servicio de la comunidad retireña.
- **La estructura organizacional y el funcionamiento interno**, explicando cómo se articulan las diferentes áreas y cuáles son sus responsabilidades.
- **La normatividad financiera y contractual estatal**, que rige la gestión de créditos, la administración de recursos y la supervisión de contratos en el sector público.

- **Los sistemas internos de gestión**, incluyendo el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), procedimientos internos y políticas de transparencia.
- **Las políticas de seguridad y salud en el trabajo**, asegurando que el personal conozca sus derechos, deberes y los mecanismos de prevención de riesgos laborales.
- **Los canales de comunicación y servicio al ciudadano**, fundamentales para brindar atención eficiente, cercana y de calidad a la comunidad.

Este espacio permite que los nuevos servidores comprendan el marco normativo, ético y operativo de la entidad, a la vez que se apropian de la cultura organizacional y los lineamientos que orientan su desempeño.

9.3.2. Reinducción

Reorientación periódica o ante cambios relevantes en procesos, normatividad o estructura, incluyendo:

- Actualización en normatividad contractual y financiera
- Lucha contra la corrupción y ética pública
- Transformaciones tecnológicas y organizacionales

La **reinducción institucional** es un proceso de actualización y reorientación dirigido a los servidores de FONDESER, que se desarrolla de manera periódica o cuando ocurren cambios significativos en los procesos, la normatividad o la estructura organizacional. Su propósito es garantizar que el personal mantenga actualizados sus conocimientos y se adapte de forma efectiva a las transformaciones de la entidad y del sector público.

En este proceso se debe aclarar y dar a conocer:

- **Actualización normativa:** cambios en la legislación contractual, financiera y administrativa que impactan la gestión pública y el quehacer de la entidad.
- **Ética pública y lucha contra la corrupción:** recordatorio de principios, deberes y buenas prácticas que fortalecen la transparencia y la confianza ciudadana.
- **Transformaciones tecnológicas y organizacionales:** adopción de nuevas herramientas digitales, sistemas de información y ajustes en la estructura o procesos internos.
- **Lineamientos estratégicos y de gestión:** avances en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), planes institucionales y objetivos de mediano y largo plazo.

- **Fortalecimiento de la cultura organizacional:** refuerzo de valores, principios y prácticas que promueven el sentido de pertenencia y el compromiso con el servicio a la comunidad Guarceña.

De esta manera, la reinducción asegura que los servidores de FONDESER no solo se mantengan informados, sino que también consoliden su rol dentro de la entidad, alineando su desempeño con las nuevas exigencias del entorno institucional y normativo.

10. RESPONSABLES

La **Gerencia General**, en coordinación con la **Secretaría Administrativa y Financiera** del Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER, será la responsable de la formulación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC). Para el desarrollo de estas funciones contará con el apoyo de los contratistas por prestación de servicios que cumplen roles asesores para el funcionamiento institucional.

De esta manera, se asegura que el PIC se formule y ejecute de manera integral, pese a la ausencia de un área formal de gestión humana, garantizando que la capacitación del talento humano de FONDESER se oriente a fortalecer tanto la gestión administrativa y financiera como los procesos misionales de la entidad.

11. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitación (PIC) se realizará de manera parcial y continua, mediante la verificación del cumplimiento de las metas y el análisis de los indicadores definidos. Este proceso estará a cargo del equipo de trabajo designado para tal fin, integrado por la Gerencia, la Secretaría Administrativa y Financiera, y con el acompañamiento de instancias como el Control Interno y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño – CIGD, garantizando así un monitoreo integral.

Los resultados de los seguimientos permitirán generar retroalimentación permanente, identificar oportunidades de mejora y realizar los ajustes necesarios para optimizar la planeación y ejecución de las acciones de capacitación, asegurando su pertinencia frente a las necesidades institucionales.

12. CONTROL DE CAMBIOS

El Plan Institucional de Capacitación – PIC será actualizado de manera anual o cuando se presenten cambios significativos en la operación, la estructura organizacional o la normatividad aplicable al Fondo de Desarrollo Social Del Municipio de El Retiro - (FONDESER). Asimismo, podrá ser modificado conforme a los lineamientos que establezca

la Función Pública y en atención a las necesidades institucionales de diseñar y ejecutar nuevas capacitaciones que fortalezcan las competencias de los servidores y contribuyan al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad.

ANEXO

CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

Mes	Actividad de Capacitación	Eje Temático	Modalidad	Participantes	Responsable Área	Meta de Participación (%)
Enero	Inducción y Reinducción	Cultura organizacional y normatividad	Presencial / Virtual	Nuevos vinculados	Gestión Humana	100%
Febrero	Capacitación en Gestión: plan acción, plan anual de auditorías, PTEP	Gestión financiera social	Presencial	Área Crédito	Dirección Financiera	90%
Marzo	Taller de Ética y Transparencia- Capacitación código de integridad, clima laboral	Ética, transparencia y anticorrupción	Virtual	Todo el personal	Gestión Humana	95%
Abril	Curso de Administración y Supervisión Contractual	Administración y supervisión de contratos	Presencial	Área Contratos	Dirección Jurídica	85%
Mayo	Capacitación en Transformación Digital y Sistemas de Información e innovación	Transformación digital	Virtual	Personal administrativo	Tecnología	80%
Junio	Taller de Habilidades Blandas: Comunicación y Liderazgo	Habilidades blandas y desarrollo del ser	Presencial	Líderes y mandos medios	Gestión Humana	75%

Mes	Actividad de Capacitación	Eje Temático	Modalidad	Participantes	Responsable Área	Meta de Participación (%)
Julio	Actualización Normativa Financiera y Contractual	Gestión financiera y contractual	Virtual	Áreas financiera y jurídica	Dirección Financiera	90%
Agosto	capacitación en el Puesto de Trabajo	Capacitación técnica específica	Presencial	Personal operativo	SG-SST	100%
Septiembre	Reinducción y actualización institucional	Cultura organizacional y normatividad	Presencial / Virtual	Todo el personal	Gestión Humana	100%
Octubre	Taller de Atención al Usuario y Servicio Público. Capacitación ergónomo a y salud mental y física (semana de la salud)	Gestión financiera social y habilidades blandas	Presencial	Personal de atención	Dirección de Servicio SG-SST	85%
Noviembre	Capacitación en Prevención de la Corrupción y Ética Pública, Evaluación Clima Laboral	Ética, transparencia y anticorrupción	Virtual	Todo el personal	Gestión Humana	95%
Diciembre	Evaluación y cierre del PIC 2025	Evaluación y seguimiento	Virtual	Directivos y responsables	Dirección Planeación	100%



Carlos Mauricio Yepes Bedoya
Gerente

Fondo de Desarrollo Social del Municipio de El Retiro – FONDESER