

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC - 2020

1. INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Institucional de Capacitación, es mejorar el desempeño de los funcionarios del COPNIA y contribuir al desarrollo y profesionalización de los servidores públicos por medio de programas de formación y capacitación, que a su vez permitan elevar el grado de motivación y el valor público de la Entidad generando apropiación y sentido de pertenencia de los servidores públicos con la cultura institucional y la gestión del conocimiento de la Entidad, llevando siempre como enfoque los lineamientos normativos aplicables para la entidad.

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA, a través del Área de Gestión Humana formula el Plan Institucional de Capacitación 2020 enfocado al desarrollo y fortalecimiento de competencias de sus funcionarios direccionado por los ejes temáticos de Gobernanza para la Paz, Gestión del Conocimiento y Creación de Valor Público, permitiendo así la capacitación como el instrumento que permitirá a la Entidad el fortalecimiento del Valor Público como la alternativa para alcanzar la eficiencia y eficacia de los objetivos institucionales.

Para la formulación del PIC 2020, se llevó a cabo la detección de necesidades de formación y capacitación, el cual estuvo enfocado no solamente en el conocimiento técnico (saber-hacer) sino también en el conocimiento de si mismo (saber-ser y saber-estar). Para el desarrollo de este se proponen acciones tendientes al mejoramiento del desempeño y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad desde un punto de vista de crecimiento personal como institucional.

1. MARCO NORMATIVO

El marco normativo se toma como referente acorde a la naturaleza jurídica del COPNIA Y el tipo de nombramiento de sus funcionarios.

- **Artículo 54 Constitución Política de Colombia.** Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran.
- **Decreto ley 1567 de 1998.** Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estimulo para Empleados del Estado.

Artículo 4. "Definición de 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 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 el 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 servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa".

- **Ley 734 de 2002,** artículo 33, numeral 3 y el artículo 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **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, se traen a título de referencia y aplica acorde a la naturaleza jurídica del COPNIA y el tipo de nombramiento de sus funcionarios que corresponde a libre nombramiento y remoción.

Artículo 15 – "Las Unidades de Personal de las Entidades ... 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de formación y Capacitación..."

Artículo 36 – "Objetivos de la Capacitación. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores, y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia, personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

- **Decreto N° 4665 del 2007.** Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- **Ley 1064 de julio 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.

Artículo 1. "Reemplácese la denominación de educación no formal contenida en La Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, -Se trae a título de referencia y aplica acorde a la naturaleza jurídica del COPNIA y el tipo de nombramiento de sus funcionarios que corresponde a libre nombramiento y remoción.
- **Decreto 648 de 2017** "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, reglamentación Único del Sector de la Función Pública"
- **Resolución 390 2017** "Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación"
- **Decreto 894 de 2017** "Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los "Programas de Formación y Capacitación"
- **Decreto 815 de 2018.** Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015. Único Reglamentario del Sector del Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- **Ley 1952 de 2019.**

Artículo 37.

- **Derechos. Numeral 3.** Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **Deberes. Numeral 42.** Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
- **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 las 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 de aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.

2. MARCO INSTITUCIONAL.

2.1. Naturaleza jurídica:

El consejo Profesional Nacional de Ingeniería – COPNIA, es una entidad sui géneris o especial e independiente de derecho público del orden nacional, creada por la Ley 94 de 1937, y

actualmente regulada por los artículos 25,26, 27 y siguientes de la Ley 435 de 1998 y las leyes 842 de 2003, 1325 de 2009 y 1976 de 2016; encargada de la función administrativa de inspección y vigilancia del ejercicio de la ingeniería, de sus profesiones afines y de sus profesiones auxiliares (Artículo 26

de la Constitución Política), motivo por el cual, a través de las actuaciones administrativas correspondientes, expide las Matrículas Profesionales, Certificados de Inscripción Profesional y Certificados de Matrícula (actos administrativos) que constituyen la autorización del Estado para ejercer dichas profesiones, y adelanta en ejercicio de la acción disciplinaria ético profesional, como Tribunal de Ética Profesional, las investigaciones disciplinarias ético profesionales, a través del procedimiento administrativo de carácter sancionatorio establecido en las leyes 842 de 2003 y 1796 de 2016, a los profesionales bajo su control que vulneren el Código de Ética Profesional establecido en la misma.

La ingeniería y sus profesiones afines y auxiliares han estado reglamentadas en Colombia por exigencia constitucional desde el Acto Legislativo 01 de 1936, lo cual fue desarrollado por medio de la Ley 94 de 1937, el Decreto Legislativo 1782 de 1954 y la Ley 64 de 1978, vigente hasta la expedición de la Ley 842 de 2003.

El Artículo 26 de la Constitución Política vigente, señala como regla general, que las profesiones artes y oficios son de libre ejercicio, salvo que éstas exijan formación académica e impliquen riesgo social, en cuyo caso corresponderá al Estado controlar y vigilar su ejercicio a través de las autoridades competentes pertinentes, expidiendo la correspondiente autorización para su desempeño (Matrícula Profesional, Certificado de Inscripción Profesional y Certificado de Matrícula) y ejerciendo la acción disciplinaria ético profesional como Tribunal de Ética Profesional contra el profesional que vulnere el Código de Ética Profesional según el debido proceso establecido en la Ley 842 de 2003.

Sobre el sentido, alcance y finalidad de la Reglamentación Profesional se pueden consultar las Sentencias C-606 de 1992, C-177 de 1993, C-226 de 1994, C-694 de 1999, C-570 de 2004, C-191 de 2005, entre otras.

El COPNIA no hace parte de la Rama Ejecutiva del Poder Público considerando que esa ha sido la interpretación que le ha dado el Ordenamiento Jurídico y la Jurisprudencia sobre la naturaleza jurídica del COPNIA a lo largo de su historia.

Al respecto para profundizar en los fundamentos jurídicos de la naturaleza jurídica del COPNIA, consultar la Directriz Jurídica 001-2017.

2.2. Misión:

Somos la autoridad encargada de proteger a la sociedad del inadecuado ejercicio profesional de los ingenieros, profesionales afines y auxiliares, mediante la autorización, inspección, control y vigilancia que se concreta, de acuerdo con las competencias otorgadas por la ley, con la inscripción del registro profesional y con la función de tribunal de ética profesional.

2.3. Visión:

En el año 2022 el Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA disminuirá la brecha de ingenieros, profesionales afines y auxiliares egresados, frente a los inscritos en el Registro Profesional, como un aporte al ejercicio idóneo y legal de la profesión. Seremos reconocidos en el país como un tribunal de ética, líder en inspección y vigilancia del ejercicio profesional, a través de la consolidación de las relaciones interinstitucionales, el uso de tecnologías de la

información y de las comunicaciones, y el compromiso y responsabilidad de sus funcionarios con el servicio a la ciudadanía.

3. OBJETIVO DEL PIC 2020

Contribuir al desarrollo integral de los funcionarios del COPNIA y al mejoramiento de la Entidad, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, por medio de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas.

3.1. Objetivos específicos

- Desarrollar destrezas, habilidades, valores y capacidades en los servidores públicos del COPNIA para propiciar la profesionalización del servidor público.
- Definir las acciones formación y capacitación que respondan a las necesidades institucionales detectadas y contribuyan al cumplimiento de los objetivos de la Entidad.
- Promover el desarrollo integral de los servidores públicos mediante la apropiación de conocimientos y el desarrollo de competencias que contribuyan al cumplimiento de la misión y visión institucional.
- Integrar los servidores públicos a la cultura organizacional, con acciones que permitan apropiar todo lo pertinente con los planes y programas de trabajo de la Entidad, encaminados a la ejecución y cumplimiento del plan estratégico del COPNIA.

4. DEFINICIONES

Los lineamientos conceptuales que enmarcan el Plan de formación y capacitación son las siguientes:

5.1. Aprendizaje institucional:

Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda apropiar y transferir, aprovechando este intangible de gran aporte para la toma de decisiones. el desarrollo de planes y programas al interior de las entidades y el valor agregado hacia la ciudadanía en general.

5.2. Capacitación:

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 y al eficaz desempeño del cargo.

5.3. Competencias laborales:

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.

5.4. Entrenamiento en el puesto de trabajo:

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica; 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.

5.5. Entrenamiento:

En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

5.6. Formación:

Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).

5.7. Modelos de evaluación:

Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

5.8. Profesionalización del servidor público:

Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado 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 públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.

5.9. Inducción:

Proceso dirigido a Iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación, en el cual se le debe proporciona información necesaria para la adaptación de su rol dentro de la entidad y la familiarización con las responsabilidades y exigencias del cargo, para facilitar su desempeño de forma autónoma y eficiente.

5.10. Inducción administrativa:

Proceso orientado a facilitar la adaptación del funcionario de acuerdo con su tipo de vinculación, precisando sus derechos, responsabilidades, y trámites necesarios para formalizar su vinculación, que le facilite la iniciación de su vida laboral y le permita desarrollar sentido de pertenencia para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

5.11. Inducción institucional:

Proceso mediante el cual se facilita la integración del funcionario que se vincula a la Entidad, para que tenga un conocimiento claro y suficiente de la institución, en el cual se presenta información general del COPNIA y de cada uno de los procesos que son de interés para todas las personas que trabajan en la Entidad

5.12. Inducción al puesto de trabajo:

Proceso que proporciona un entrenamiento inicial en el puesto de trabajo al funcionario a través de herramientas que le guíen y un acompañamiento presencial, con el fin de generar sentido de pertenencia y claridad de las funciones propias y su rol en el grupo de trabajo, facilitando su desempeño.

5.13. Reinducción:

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera 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 cambios.

5. EJES TEMÁTICOS

6.1. Gestión del conocimiento:

"Responde a la necesidad desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno". Es por esto por lo que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores de COPNIA recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte positivamente los procesos de la entidad

6.2. Creación de valor público:

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano. Esto responde principalmente a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento orientado al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en el marco de la misión y competencias de cada entidad pública. Desde el COPNIA se busca a partir de las acciones de formación potencializar las competencias, habilidades y destrezas de los funcionarios, buscando optimizar la calidad de servicio y satisfaciendo las demandas del entorno social.

6.3. Gobernanza para la paz:

"La Gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado". A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto.

En este sentido, se busca fortalecer las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.

6. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA atendiendo su quehacer misional, las políticas y lineamientos generales de la gestión y administración del Talento Humano, formula e implementa el de Capacitación que posibilita el fortalecimiento de las competencias técnicas y blandas de los funcionarios vinculados a la entidad, orientados a crear, mejorar y 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.

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, 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 y se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Cada vigencia se adoptará un Plan Institucional de Capacitación - PIC, aprobado por el Director General del COPNIA, dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de la entidad, el cual se formulará acorde al presupuesto establecido para la ejecución del PIC del COPNIA.
- Las temáticas y actividades de capacitación se priorizarán de acuerdo con el Plan Estratégico de la entidad, planes de acción, planes y proyectos, y necesidades evidentes para la ejecución y el despliegue de proyectos institucionales: así como el mayor cubrimiento en número de funcionarios en temas misionales o transversales hacia toda la entidad.
- Las capacitaciones para los funcionarios están dirigidas a fortalecer las competencias y/o conocimientos para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña y no para suplir necesidades personales de formación académica.
- Los funcionarios del COPNIA, gozarán de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de formación y capacitación que se adelanten en la entidad, guardando correspondencia con las funciones del ejercicio propio de su cargo, así como las prioridades y requerimientos institucionales.
- Los funcionarios del COPNIA, independientemente de su tipo de vinculación, podrán ser beneficiarios de los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.
- Los funcionarios del COPNIA se comprometen a asistir a las actividades del PIC, que sean programadas de manera presencial o virtual y a replicar o transmitir los conocimientos adquiridos en actividades de capacitación desarrolladas por el COPNIA.

7. PRESUPUESTO

Para la implementación del Plan Institucional de Capacitación se tenía una apropiación presupuestal de \$200.000.000 (DOSCIENTOS MILLONES DE PESOS), la cual fue aprobada por la Junta Nacional de Consejeros de la entidad mediante Resolución Nacional 1905 del 20 de noviembre de 2019, por medio de la cual *"Se aprueba y liquida el presupuesto de rentas y gastos o de apropiaciones del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería COPNIA para la vigencia fiscal, comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2020 y se fija el valor de /as tarifas de trámites que realiza la entidad"*.

Sin embargo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) calificó el nuevo coronavirus COVID-19 como una pandemia, definiéndolo como una emergencia sanitaria y social que requiere acción efectiva e inmediata de los gobiernos, las personas y las empresas; por ello requirió la adopción de medidas urgentes para contenerlo y la construcción de una estrategia integral para prevenir infecciones, salvar vidas y minimizar su impacto.

Por consiguiente, 12 de marzo de 2020, el ministro de Salud y Protección Social declaró el estado de emergencia sanitaria por causa del nuevo Coronavirus COVID-19 en todo el territorio nacional adoptando una serie de medidas con el objeto de prevenir y controlar la propagación del Coronavirus COVID-19 y mitigar sus efectos.

Ante las circunstancias descritas anteriormente, el Gobierno Nacional ordenó el aislamiento preventivo obligatorio de todas las personas habitantes de la República de Colombia desde el pasado 25 de marzo, el cual ha sido prorrogado y así se mantiene a la fecha.

No obstante ante lo anterior y frente las decisiones de confinamiento, junto con otras medidas relacionadas con la reducción de la movilidad, la aglomeración y la congregación en los sitios públicos, que generan una afectación de las distintas actividades económicas, el empleo, la industria y el comercio, en particular del sector empresarial, conformado por aquellas personas naturales y jurídicas, que no pueden seguir operando en condiciones normales y encuentra dificultades para mantener su actividad económica y, por lo tanto, para cumplir con sus obligaciones para con sus trabajadores, proveedores y demás acreedores ante el impacto y consecuencias económicas generadas por la pandemia del nuevo Coronavirus COVID-19, se consideró pertinente realizar un *análisis de sostenibilidad financiera* del COPNIA, estudiando la posibilidad de reducción de gastos del COPNIA.

En consecuencia y como producto de este ejercicio financiero, se consideró pertinente reducir las apropiaciones de gastos aprobadas para la actual vigencia fiscal, por la suma de mil seiscientos cincuenta y cinco millones doscientos seis mil seiscientos setenta y cinco pesos (\$1.655.206.675) m/cte., del presupuesto dispuesto para la vigencia 2020, lo cual fue aprobado por la Junta Nacional de Consejeros, mediante la Resolución Nacional 290 del 26 de junio de 2020, que modificó el Presupuesto de Rentas y Gastos del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería-COPNIA para la vigencia fiscal 2020 y los recursos dispuestos para el Plan Institucional de Capacitación fueron ajustados, quedando con una apropiación por valor de \$60.000.000,00 (sesenta millones M/cte), los cuales deben ser distribuidos en las diferentes actividades descritas a continuación, guardando los criterios expuestos.

Cursos, seminarios, talleres, o procesos de formación, en ejecución del sistema de seguridad y salud en el trabajo

Cursos de actualización y/o reinducción de los funcionarios del COPNIA.

Formación técnica específica para diferentes áreas del COPNIA

Formación técnica jurídica para diferentes áreas del COPNIA

Formación y Capacitación funcional (incluida la prestación de servicios logísticos y de apoyo) para los funcionarios de la entidad, enfocada a la implementación del BPM. (procesos disciplinarios ético – profesionales, inspección y vigilancia y RUNPA)

8. CONTENIDOS TEMATICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

| EJE TEMATICO | DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS | CONTENIDOS | TEMA PRINCIPAL | OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN | DIRIGIDO A |
|---|----------------------------------|-------------------|--|--|------------------------|
| Formación y capacitación para la creación de valor público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. | Saber | Reinducción | Educación ambiental y participación ciudadana. | Sensibilizar y aumentar el conocimiento en el cuidado y protección de los bienes y servicios ambientales, a través de la participación y educación de los funcionarios de la entidad | Todos los funcionarios |
| Gobernanza para la Paz: Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana. | Ser | Reinducción | Ética y transparencia en la Administración Pública | Reflexión del rol que desempeñamos como servidores públicos | Todos los funcionarios |

| EJE TEMATICO | DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS | CONTENIDOS | TEMA PRINCIPAL | OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN | DIRIGIDO A |
|---|----------------------------------|--------------------------|--|---|------------------------|
| Gobernanza para la Paz: Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana. | Ser | Inducción Reinducción | Código de integridad | Fortalecer las habilidades y competencias comportamentales como funcionarios públicos | Todos los funcionarios |
| Gobernanza para la Paz: Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de servicio transparencia y participación ciudadana. | Ser | Inducción Reinducción | Vocación y orientación al servicio | Fortalecer las habilidades y competencias comportamentales como funcionarios públicos | Todos los funcionarios |
| Gobernanza para la Paz: Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana | Saber | Inducción Reinducción | Principios, fines del Estado y misionalidad del COPNIA | Reflexión del rol que desempeñamos como servidores públicos y funcionarios del COPNIA | Todos los funcionarios |
| Formación y capacitación para la creación de valor público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con ciudadano calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. | Ser | Inducción Reinducción | Servicio al ciudadano | Afianzar la cultura de servicio al ciudadano al interior de la entidad. | Todos los funcionarios |

| EJE TEMATICO | DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS | CONTENIDOS | TEMA PRINCIPAL | OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN | DIRIGIDO A |
|---|----------------------------------|-------------------------|---|---|------------------------|
| Formación y capacitación para la creación de valor público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. | Hacer | Inducción / reinducción | Gestión Documental (Charla sobre Implementación del Programa de Gestión Documental y buenas prácticas de conservación documental) | Dar a conocer el Sistema de Gestión documental en cuanto a sus procesos, procedimientos y normatividad vigente. | Todos los funcionarios |
| Formación y capacitación para la creación de valor público: encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. | Saber | Inducción / reinducción | Rol del servidor público en la generación de valor público | Afianzar la cultura del servidor público y su quehacer misional al interior de la entidad. | Todos los funcionarios |
| Formación y capacitación para la creación de valor público: encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. | Saber | Inducción / reinducción | Gestión Efectiva del Control Interno (Autocontrol) | Afianzar, sensibilizar y actualizar la gestión efectiva del Control Interno. | Todos los funcionarios |

| EJE TEMATICO | DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS | CONTENIDOS | TEMA PRINCIPAL | OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN | DIRIGIDO A |
|---|----------------------------------|-------------------|--|---|---|
| Formación y capacitación para la creación valor público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. | Saber/Hacer | Inducción | SIMPOSIO Ética en la Transparencia | Afianzar, sensibilizar y actualizar la ética en la transparencia | Todos los funcionarios Y representante Juntas Seccionales |
| Formación y capacitación para la creación de valor público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. | Saber | Inducción | Inducción | Fortalecer la integración del empleo a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, desarrollando habilidades gerenciales y de servicios público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios. | Nuevos funcionarios |
| Formación y capacitación para la creación valor público: Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad. | Saber/Hacer | Inducción | 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, las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, | Nuevos funcionarios |

| EJE TEMATICO | DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS | CONTENIDOS | TEMA PRINCIPAL | OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN | DIRIGIDO A |
|--|----------------------------------|--|---|---|------------------------------------|
| | | | | habilidades y actitudes observables de manera inmediata. | |
| Gestión del conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación al interior de las organizaciones. | Saber | Cursos de actualización y/o reinducción de los funcionarios de COPNIA | Reinducción Actualización nuevo código general disciplinario | Actualización respecto a las normas vigentes en el ejercicio del derecho disciplinario, tipos de faltas y sanciones, procedimiento disciplinario. | Todos los funcionarios |
| Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al Interior de las organizaciones | Saber | Formación técnica jurídica para diferentes áreas del COPNIA | Reglamento colombiano para las construcciones sismo resistentes NSR-10 y licencias urbanísticas (Derecho Urbano) | Realizar procesos de sensibilización que contribuyan a adquirir capacidades y habilidades para la adecuada aplicación Reglamento colombiano para las construcciones sismo resistentes NSR-10 y licencias urbanísticas | Abogados y Secretarios Seccionales |
| Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones. | Saber/ Hacer | Formación técnica optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones. | Capacitación sobre errores o vicios en la valoración probatoria, con el fin de identificar los errores en la valoración probatoria en las investigaciones ético profesionales adelantadas por parte del COPNIA. | Realizar procesos de sensibilización que contribuyan a adquirir capacidades y habilidades para el adecuado manejo de los procesos. | Abogados y Secretarios Seccionales |

| EJE TEMATICO | DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS | CONTENIDOS | TEMA PRINCIPAL | OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN | DIRIGIDO A |
|--|----------------------------------|---|--|---|-------------------------------------|
| Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño Institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones. | Saber/ Hacer | Formación técnica jurídica para diferentes áreas del COPNIA | Capacitaciones sobre la metodología de la investigación jurídica, formulación de hipótesis y pliegos de cargos, para fortalecer el desarrollo de los procesos ético profesionales adelantados por el COPNIA. | Realizar procesos de sensibilización que contribuyan a adquirir capacidades y habilidades para el adecuado manejo de los procesos | Abogados y Secretarios Seccionales. |
| Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional I, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones. | Saber / Hacer | Formación técnica jurídica para diferentes áreas del COPNIA | Capacitación sobre la imputación de la culpabilidad en los procesos ético-profesionales, para fortalecer las decisiones proferidas en las investigaciones ético profesionales adelantadas por el COPNIA. | Realizar procesos de sensibilización que contribuyan a adquirir capacidades y habilidades para la adecuada imputación de cargos. | Abogados y Secretarlos Seccionales |
| Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones. | Saber / Hacer | Formación técnica jurídica para diferentes áreas del COPNIA | Capacitación sobre Régimen del empleo público. | Realizar procesos de sensibilización para que los funcionarios conozcan el alcance del estatuto de la relación legal y reglamentaria que tiene con la entidad | Abogados y Secretarios Seccionales. |

| EJE TEMATICO | DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS | CONTENIDOS | TEMA PRINCIPAL | OBJETIVO DE LA CAPACITACIÓN | DIRIGIDO A |
|--|----------------------------------|---|--|--|-------------------------------------|
| Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones. | Saber | Formación/ Capacitación funcional | Formación y Capacitación funcional para los funcionarios de la entidad, enfocada a la implementación del BPM. (procesos disciplinarios ético – profesionales, inspección y vigilancia y RUNPA) | Formación y Capacitación funcional para los funcionarios de la entidad, enfocada a la implementación del BPM. (procesos disciplinarios ético – profesionales, inspección y vigilancia y RUNPA) | Todos los funcionarios |
| Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones. | Saber | Formación técnica específica para diferentes áreas del COPNIA | Capacitación en graduación y dosificación (tasación) de sanciones en los procesos ético profesionales. (Agravantes y atenuantes establecidos en la norma art. 50 de la ley 842 de 2003) | Realizar procesos de sensibilización que contribuyan a adquirir capacidades y habilidades para la adecuada graduación y dosificación de sanciones | Abogados y Secretarios Seccionales. |
| Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones. | Saber | Formación técnica específica para diferentes áreas del COPNIA | Capacitación para la Interpretación y aplicación adecuada de la normatividad en la proyección de decisiones derivadas de los Procesos Ético Profesionales. | Realizar procesos de sensibilización que contribuyan a adquirir capacidades y habilidades para la adecuada Interpretación y aplicación de la norma. | Abogados Y Secretarios Seccionales. |

| TEMA | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|--|-------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| Capacitación y taller sobre Metodología de la investigación jurídica, formulación de hipótesis y pliego de cargos | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación y taller sobre imputación de la culpabilidad en los procesos ético profesionales | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación sobre imputación de la culpabilidad en los procesos ético profesionales, para fortalecer las decisiones proferidas en las investigaciones ético profesionales adelantadas por el COPNIA. | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación en graduación y dosificación (tasación) de sanciones en los procesos ético profesionales. (Agravantes y atenuantes establecidos en la norma art. 50 de la ley 842 de 2003. | | | | | | | | | | | | |
| Formación y Capacitación funcional (incluida la prestación de servicios logísticos y de apoyo) para los funcionarios de la entidad, enfocada a la implementación de BPM (Procesos ético profesionales, inspección y vigilancia y RUNPA). | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación, taller, actualización para la gestión Efectiva Del Control Interno. | | | | | | | | | | | | |
| Vocación y orientación al servicio | | | | | | | | | | | | |
| Gestión Documental (Charla sobre Implementación del Programa de Gestión Documental y buenas prácticas de conservación documental). | | | | | | | | | | | | |
| Código de integridad. | | | | | | | | | | | | |
| Cursos, talleres, programas cortos o diplomados ofertados por Aula Virtual y por MiPlanilla. | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación sobre Régimen del empleo público. | | | | | | | | | | | | |
| Rol del servidor público en la generación de valor público. | | | | | | | | | | | | |
| Ética y transparencia en la gestión pública. | | | | | | | | | | | | |
| Simposio Nacional de Transparencia | | | | | | | | | | | | |

| TEMA | ENERO | FEBRERO | MARZO | ABRIL | MAYO | JUNIO | JULIO | AGOSTO | SEPTIEMBRE | OCTUBRE | NOVIEMBRE | DICIEMBRE |
|---|-----------------------------|---------|-------|-------|------|-------|-------|--------|------------|---------|-----------|-----------|
| Educación Ambiental y participación ciudadana | | | | | | | | | | | | |
| Actualización nuevo código general disciplinario. | | | | | | | | | | | | |
| Capacitación y taller reglamento colombiano para las construcciones sismo resistentes NSR -10 y licencias urbanísticas (Derecho Urbano) | | | | | | | | | | | | |
| Principios, fines del Estado y misionalidad del COPNIA. | | | | | | | | | | | | |
| Otros cursos de actualización en asuntos que versan sobre la administración pública para aplicar a la entidad. | De acuerdo con la necesidad | | | | | | | | | | | |
| Inducción. | De acuerdo con la necesidad | | | | | | | | | | | |
| Reinducción. | De acuerdo con la necesidad | | | | | | | | | | | |
| Entrenamiento en el puesto de trabajo. | De acuerdo con la necesidad | | | | | | | | | | | |

10.EVALUACION DEL PIC:

En esta fase se validará, el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; y a en la misma medida, posibilita medir los resultados institucionales. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente, a través de los siguientes indicadores propuestos:

| EFICACIA | |
|-------------------------------|---|
| Cumplimiento | (Capacitaciones ejecutadas/ capacitaciones programadas) |
| Cobertura | Total, funcionarios asistentes/ Total funcionarios programados |
| EFICIENCIA | |
| Ejecución Presupuestal | Presupuesto ejecutado/ Presupuesto asignado |
| EFFECTIVIDAD | |
| Impacto | Promedio del resultado porcentual de la evaluación del impacto de la capacitación realizada por el funcionario. |

En cuanto a la evaluación del impacto de las capacitaciones, el jefe inmediato o el líder de las temáticas asociadas a la capacitación definirá la herramienta de evaluación y entregará los resultados al área de Talento Humano para su consolidación y presentación ante la Alta Dirección.

11.CONTROL DE CAMBIOS

| No. | Vigencia | Descripción del cambio o modificación |
|-----|------------|---|
| 1 | Enero 2020 | Primera emisión aprobada con acta 01-2020 del 28 de enero de 2020 |
| 2 | Julio 2020 | Se realiza ajuste teniendo en cuenta la modificación del Presupuesto de Rentas y Gastos del Consejo Profesional Nacional de Ingeniería-COPNIA para la vigencia fiscal 2020. |

| | | |
|---|--|---------------------------------------|
| MARTHA ISABEL NÚÑEZ | MARICELA OYOLA | RUBÉN DARÍO OCHOA ARBELAEZ |
| Profesional de Gestión del área de Talento Humano | Subdirectora Administrativa y Financiera | Director General |
| ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |