



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN


**CÓDIGO:
GTH-PL-04**

**VERSIÓN:
03**

**FECHA:
ENERO DE 2023**

**PÁGINA:
1 DE 20**

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIÓN
2023**

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El componente de capacitación de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, permite planificar y gestionar los programas de aprendizaje en el marco de los Planes Estratégicos, de acuerdo con las necesidades de aprendizaje individual, grupal y organizacional detectadas, y así potenciar las capacidades de todos los servidores públicos.

El Instituto Departamental de Cultura del Meta busca promover una cultura de aprendizaje, para el desarrollo de habilidades, capacidades, destrezas, valores, competencias laborales y comportamentales de los funcionarios, que contribuyan a mejorar la prestación del servicio y alcanzar los objetivos institucionales.

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Departamental de Cultura del Meta vigencia 2023, se fundamenta en los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020 - 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, las disposiciones de la Escuela de Administración Pública – ESAP, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las necesidades de capacitación que se identifican en las dependencias de la entidad y por los funcionarios a nivel individual.

Para el Instituto Departamental de Cultura del Meta, la formación y capacitación se constituye en un medio de apoyo orientado para dotar a la Entidad de servidores íntegros, competentes, adaptables a los cambios y comprometidos con el cumplimiento de la misión Institucional.


2. MARCO LEGAL

El Plan Institucional de Capacitación del Instituto Departamental de Cultura del Meta IDCM, se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y que se encuentran orientadas por criterios técnicos que garantizan la consecución de los fines del estado.

❖ **Constitución Política de Colombia de 1991, Artículo 53°.**

❖ Decreto Ley 1567 de 1998. “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los 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 a

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

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.

❖ Ley 734 de 2002, en los artículos 33 y 34, Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

❖ Ley 909 de 2004. “Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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.* 1. 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.

❖ 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”. *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 682 de 2001 "Por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de servidores públicos".

❖ Decreto 1083 de 2015. “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”

❖ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC- con base en proyectos de aprendizaje en equipo.

❖ Circular Externa 100 -10 de 2014 del DAFP. “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.

❖ Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020 – 2030.


❖ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC – Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

❖ Circular Externa No.100-023 expedida por el DAFP. Desarrollo de Planes Institucionales de Capacitación 2022.

COPIA CONTROLADA

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN****CÓDIGO:**
GTH-PL-04**VERSIÓN:**
03**FECHA:**
ENERO DE 2023**PÁGINA:**
1 DE 20

No.	Descripción de la norma
1	<i>Constitución Política de Colombia 1991</i>
2	<i>Ley 115 de 1994: "Por la cual se expide la ley general de educación".</i>
3	<i>Decreto – Ley 1567 de 1998: "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".</i>
4	<i>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. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el 2022.</i>
5	<i>Ley 909 de 2004: "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones".</i>
6	<i>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".</i>
7	<i>Decreto 1083 de 2015: "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública".</i>
8	<i>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".</i>
9	<i>Decreto 648 de 2017: "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".</i>
10	<i>Decreto 612 de 2018: "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.</i>
11	<i>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".</i>
12	<i>Resolución 104 de 2020 del Departamento Administrativo de la Función Pública: "Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación".</i>

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

3. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto Departamental de Cultura del Meta, a través de una oferta de capacitación que permita el mejoramiento en la prestación del servicio y el logro de los objetivos institucionales.


3.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ❖ Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos del Instituto, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- ❖ Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- ❖ Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.
- ❖ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos.
- ❖ Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- ❖ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Saber, y Saber Hacer.

4. DEFINICIONES

Capacitación Inductiva:

Es aquella que se orienta a facilitar la integración del nuevo colaborador, en general como a su ambiente de trabajo, en particular. Normalmente se desarrolla como parte del proceso de Selección de Personal, pero puede también realizarse previo a esta. En tal caso, se organizan programas de capacitación para postulantes y se selecciona a

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

los que muestran mejor aprovechamiento y mejores condiciones técnicas y de adaptación.

Capacitación Preventiva:

Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos. Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

Capacitación Correctiva:

Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar “problemas de desempeño”. En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño realizada normalmente en la empresa, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Competencia:

Es 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes.


Capacitación:

Es 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 y al eficaz desempeño del cargo.

Formación:

Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Educación para el trabajo y Desarrollo Humano:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

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.

Educación Informal:

La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

Educación Formal:

Entendida como aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente

Plan de Aprendizaje del Equipo:


Conjunto de acciones organizadas para alcanzar los objetivos definidos en un Proyecto de Aprendizaje. Especifica los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos, así como los tiempos necesarios para el desarrollo de las actividades de aprendizaje. Cada uno de los integrantes de un equipo de aprendizaje debe elaborar su Plan Individual de Aprendizaje, en concordancia con los objetivos colectivos, enunciando de qué manera va a contribuir a los objetivos del equipo.

Plan Individual de Aprendizaje:

Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.

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,

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

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 debese inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrea 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 refierens 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. Dentro de los programas de inducción y re inducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Modelo Estándar de Control Interno (MECI), Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social y corresponsabilidad.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera:

Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades.

Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades, cambiar el tipo de puestos y con ello la pericia necesaria para desempeñarlos.


Dimensión Saber Ser:

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

Dimensión Saber:

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

Dimensión Saber Hacer:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Los siguientes son los LINEAMIENTOS CONCEPTUALES que conforman el Plan Institucional de Capacitación:




Imagen 1. Lineamientos conceptuales

Las **competencias laborales** son definidas por la administración pública colombiana como aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo.

Estas capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público.

La **Profesionalización del Servidor Público** consiste en identificar la brecha existente entre las capacidades que posee la persona que llega al servicio público, que son producto de su educación, formación profesional y de su experiencia; y las que requiere para desempeñar óptimamente sus funciones. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

La **Oferta de Capacitación** en el ámbito organizacional público debe responder a un diagnóstico de detección de necesidades que permita conocer, con base en los manuales de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

funciones y competencias laborales, la planeación institucional y otros aspectos organizacionales, como evaluaciones del desempeño e informes de auditoría, entre otros. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Los **Programas de Aprendizaje** se refiere a ejecutar la oferta a partir de procesos estructurados y organizados que respondan a los criterios de la educación informal y la educación para el trabajo y el desarrollo humano (objetivos de aprendizaje, resultados del aprendizaje, metodologías, plan de aprendizaje, desarrollo de la competencia, recursos, etc.). (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

La **Evaluación de los resultados** obtenidos, incluyendo indicadores que midan la pertinencia, la eficiencia, eficacia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

La tesis que se plantea con el **Aprendizaje Organizacional** es que, al priorizar, potenciar, desarrollar y medir ciertas capacidades de interés para cada entidad, se genera una garantía en la calidad de los bienes y servicios públicos resultantes. Servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentren vinculados. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

5. PRINCIPIOS

Los procesos de formación que desarrolle el Instituto Departamental de Cultura del Meta IDCM, corresponden a los principios según lo determinado en el Decreto 1567 de 1998: “Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”

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.

Integralidad:

La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en sus 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, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

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 activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Integración a la carrera administrativa:

La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.

Prelación de los empleados de carrera:

Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.

Economía:

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

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.

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.

6. EJES TEMATICOS PRIORIZADOS

El plan de capacitaciones del Instituto Departamental de Cultura del Meta, incluye acciones señaladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Es así como, promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

Por lo anterior se incorporan los siguientes ejes temáticos que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Fomentar en el servidor público la necesidad de aprender constantemente y compartir su conocimiento. Promover habilidades de comunicación, conectividad, coparticipación en la producción de activos intangibles: el conocimiento que se genera en los procesos productivos de las organizaciones públicas.


Creación de Valor Público

Agregar en las capacidades del servidor una visión de corresponsabilidad por los resultados que genera; manejo de herramientas cognitivas y psicomotoras que le permitan medir la eficacia y la efectividad de la gestión. Agregar a los programas de capacitación la visión de marcos estratégicos de gestión, para que la temática tratada se contextualice en las premisas de gobernanza, resultados, satisfacción y confianza.

Transformación Digital

Desarrollar en el servidor público competencias que orienten el proceso de madurez de la gestión pública digital, mediante la automatización de procedimientos y herramientas TICs. Competencias laborales desarrolladas en asuntos tecnológicos para la formación del capital humano necesario para la generar procesos de innovación digitales y de la industria 4.0.

Probidad y Ética de lo Público

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

Fomentar en el servidor público la cultura de integridad de la gestión pública. Desarrollar las competencias comportamentales para el sector público, orientado por el propósito de una cultura de respeto y defensa de lo público.

7. BENEFICIARIOS

Podrán ser beneficiarios de las actividades de capacitación señaladas en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los servidores públicos con derechos de Carrera Administrativa y los de Libre Nombramiento y Remoción del Instituto Departamental de Cultura del Meta. Los servidores públicos vinculados mediante Nombramiento Provisional y Contratistas se beneficiarán de los programas de inducción y de entrenamiento en el puesto de trabajo, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de las funciones asignadas en el cargo que desempeñarán.

Para los servidores nombrados en provisionalidad se tendrá en cuenta el 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" que modificó el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedó así: "g) 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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.


8. RECURSOS

El PIC del Instituto Departamental de Cultura del Meta, pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales.

El Instituto Departamental de Cultura del Meta cuenta con los siguientes recursos para el desarrollo de sus actividades:

Personal:

Conformado por los participantes, facilitadores y expositores especializados en las materias a capacitar.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

Infraestructura:

Las actividades de capacitación requerirán para su desarrollo espacios de encuentros, para esto se cuenta con el teatro la Vorágine en el primer piso del Instituto, conformado con los elementos necesarios para el desarrollo de las actividades.


9. OBLIGACIONES

Los servidores públicos del Instituto Departamental De Cultura Del Meta, tendrán las siguientes obligaciones en cumplimiento al PIC de la entidad.

- ❖ Asistir puntualmente a todas las sesiones y a las actividades que formen parte del programa de capacitación o adiestramiento.
- ❖ Seguir las indicaciones de los instructores que impartan la capacitación o adiestramiento.
- ❖ Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- ❖ 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.
- ❖ Servicio 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 re inducción, según su caso, impartidos por la entidad.
- ❖ Facilitar la asistencia de los funcionarios a su cargo, a los eventos de capacitación programados.

10. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN

El PIC pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los servidores de la Entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos de la Entidad

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20


Para formular y estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2023 del Instituto Departamental de Cultura del Meta, se llevaron a cabo diferentes actividades que permitieran conocer las necesidades de capacitación que actualmente tienen los servidores públicos y la Entidad. Para la estructuración del PIC, se tuvieron en cuenta las siguientes herramientas:

- ❖ Se identificaron necesidades de capacitación de acuerdo con los mandatos legales y lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- ❖ Aplicación de Encuesta de detección de necesidades por dependencias, El Grupo de Trabajo de Talento Humano diseño una encuesta sobre detección de necesidades de capacitación las cuales estaban dirigidas a: Servidores Públicos, con el fin de identificar las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER. Estas encuestas se dispusieron de forma física con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos los servidores en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC 2023.
- ❖ Resultados de las Auditorías Internas, las necesidades de aprendizaje que se consideran oportunas desde los planes de mejora de la entidad (Estratégico, de Acción, Operativo y Planes de Mejoramiento) para obtener un mejor desempeño en la Entidad.
- ❖ Se solicitó a los Grupos Internos de Trabajo de la subdirección operativa, las Tecnologías de la Información y las Telecomunicaciones y al Equipo de Servicio al Ciudadano nos indicaran frente a los ejes temáticos de Creación de Valor Público, Gestión del Conocimiento y la Innovación y Transformación digital, que temas de los planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 consideraban relevantes a incluir en el PIC 2023.

De acuerdo con el diagnóstico de necesidades de capacitación se realiza el Programa de Capacitaciones para el año 2023. (Ver Anexo Programa de Capacitación)

Programa de Inducción y Reinducción

Los programas de inducción y reinducción, de acuerdo con lo señalado en el Decreto 1567 de 1998, se definen como: “procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

Programa de Inducción

El programa de inducción está orientado a 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, 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.

Para el 2023 se tienen programados Eventos de Inducción los cuales contienen temas relevantes de la Entidad para contextualizar a los nuevos servidores tales como:

- ❖ Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- ❖ Mapa de Procesos
- ❖ Gestión Documental
- ❖ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ❖ Programas de Bienestar Social y Capacitación
- ❖ Régimen Salarial y Prestacional

Programa de Reinducción


El programa de reinducción está encaminado a la actualización de los servidores públicos frente a la estructura, procedimientos, normatividad y cambios o ajustes que se realicen en el Instituto Departamental de Cultura del Meta, o en el Estado. A través de la reinducción se busca fortalecer el sentido de pertenencia, evidenciando la importancia de construir y participar en el desarrollo de las actividades de la entidad para el logro de los objetivos estratégicos. Se aplica a todos los servidores por lo menos cada dos años o en el momento en que se dé un cambio.

Para el 2023 se realizarán jornadas de Reinducción en la Entidad, en aquellos temas que cada subdirección considere se debe fortalecer a los funcionarios para el logro de los objetivos de cada área

Este programa se basará en los siguientes aspectos:

- ❖ Fortalecimiento del conocimiento de la Entidad.
- ❖ Gestión Documental.
- ❖ Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ❖ Sistema de Gestión de Calidad.
- ❖ Programas de Bienestar Social y Capacitación.
- ❖ Régimen Salarial y Prestacional

Estas temáticas están sujetas a modificación según necesidades de las áreas.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023

11. DIAGNÓSTICO

La Subdirección General realizó las encuestas sobre las necesidades de capacitación a los servidores públicos del Instituto Departamental de Cultura del Meta IDCM.

Se contó con la participación de **13 de los 18** funcionarios de planta existentes en la estructura organizacional del Instituto Departamental de Cultura del Meta, obteniendo los siguientes resultados.

A continuación, se presenta el resumen de los temas solicitados por los servidores públicos que diligenciaron la encuesta de necesidad de capacitación:

TEMAS O NECESIDAD DE APRENDIZAJE




Tabla 1. Temas solicitados en las encuestas respondidas por los servidores públicos.

Al analizar el gráfico presentado en los diferentes temas generales de capacitación, se observa que, para los funcionarios del Instituto Departamental de Cultura, existe un predominio en las necesidades de adquirir mayor conocimiento en los temas de:

- ✓ Aplicativos ofimáticos como lo es Excel con un total de cuatro (4) servidores que coincidieron con fortalecer el manejo de esta herramienta ofimática que nos permite manipular datos numéricos y de texto, analizar información, generar reportes eficazmente.
- ✓ Manejo del tiempo y comunicación en asertiva ambas capacitaciones con un total de tres (3) personas interesadas en cada tema los cuales se encuentran ubicados en el Eje:

COPIA CONTROLADA

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

Probidad y Ética de lo Público y la Competencia: Saber Ser.

Adicionalmente para complementar el Plan Anual de Capacitación 2023, la subdirección operativa y subdirección general, consideraron incluir las siguientes capacitaciones teniendo, las sugerencias de los temas sugeridos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 relevantes a incluir en el PIC 2023.

Gestión del conocimiento y la innovación

Temas
Dimensión Saber: Innovación
Dimensión Saber Hacer: Administración de datos

Creación de valor público

Temas
Dimensión Saber: Formulación de proyectos.
Dimensión Saber Hacer: Desarrollo de Procesos, herramientas, estrategias de control, para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno MECI


Trasformación digital

Temas
Dimensión Saber: Apropiación y uso de la tecnología
Dimensión Saber Hacer: Seguridad Digital
Dimensión Saber Ser: Trabajo en equipo

Probidad y ética de lo público

Temas
Lenguaje no verbal
Código de Integridad

Los temas anteriormente enunciados fueron los que obtuvieron por parte de los responsables de cada área y donde se identificaron como importantes para el desarrollo de las actividades diarias a nivel interno y externo de la entidad.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN			
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023	PÁGINA: 1 DE 20

TIPO DE CAPACITACION

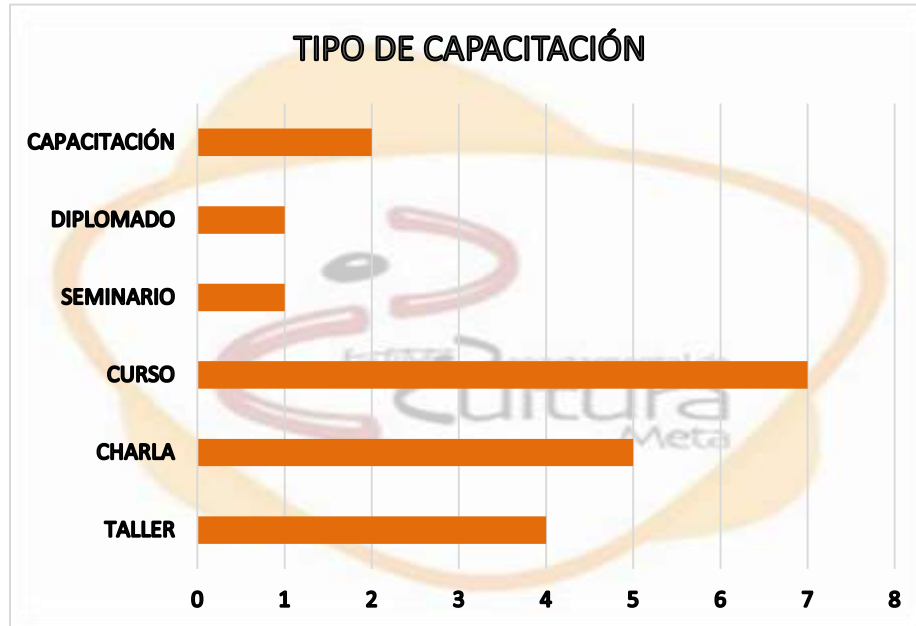


Tabla 2. Tipo de capacitación solicitada por los funcionarios del IDCM

Los servidores públicos del Instituto Departamental de cultura, opto por que las capacitaciones se realizan de forma presencial, así mismo se realicen cursos, charlas y talleres.

Es probable que durante el transcurso del año surjan oportunidades de formación y/o capacitación sobre temáticas que no estén incluidas en el PIC, las cuales se podrán llevar a cabo si no representan erogación para el instituto o si las dependencias interesadas cuentan con los recursos para costearlas, de ser así, informarán previamente al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano para que estas actividades sean tenidas en cuenta en el Informe de Ejecución del PIC.

Una vez estructurado el Plan Institucional de Capacitación 2023, se aprobará por medio del Comité Institucional de Gestión y Desempeño y será divulgado a toda la entidad a través de correo electrónico y publicado en la página del Instituto Departamental de Cultura del Meta.

Es necesario tener en cuenta que las ejecuciones de las actividades de capacitación están sujetas a modificación, según necesidades de la Entidad, de las áreas y del presupuesto asignado.

12. CRONOGRAMA


ACTIVIDADES	PRODUCTO O META	RESPONSABLE	EJE Y COMPETENCIA	FECHA
Comunicación asertiva	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje: probidad y ética de lo público - competencia: saber ser	Por definir

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN****CÓDIGO:
GTH-PL-04****VERSIÓN:
03****FECHA:
ENERO DE 2023****PÁGINA:
1 DE 20**

Manejo del tiempo	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje: probidad y ética de lo público - competencia: saber ser	Por definir
Herramientas tecnológicas	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje: transformación digital - competencia: saber hacer	Por definir
Organización de eventos	Registro de asistencia	Área de talento humano	eje 1: gestión del conocimiento y la innovación - competencia: saber hacer	Por definir
Dirección y gestión cultural	Registro de asistencia	Área de talento humano	eje 1: gestión del conocimiento y la innovación - competencia: saber hacer	Por definir
Gestión de industrias y actividades culturales	Registro de asistencia	Área de talento humano	eje 1: gestión del conocimiento y la innovación - competencia: saber hacer	Por definir
Excel	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje: transformación digital - competencia: saber hacer	Por definir
Servicio al cliente	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje: creación de valor público - competencia: saber ser	Por definir
Contratación estatal	Registro de asistencia	Área de talento humano	Contratación estatal - eje: creación de valor público -competencia: saber hacer	Por definir
Procesos de archivo	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje: gestión del conocimiento e innovación - competencia: saber	Por definir
Furag ii	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje: eje 4: probidad y ética de lo público - competencia: saber	Por definir
Música (composición y arreglos musicales)	Registro de asistencia	Área de talento humano	Contratación estatal - eje: creación de valor público -competencia: saber hacer	Por definir

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN****CÓDIGO:
GTH-PL-04****VERSIÓN:
03****FECHA:
ENERO DE 2023****PÁGINA:
1 DE 20**

Almacén	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje: gestión del conocimiento e innovación - competencia: saber	Por definir
Innovación	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje 1: gestión del conocimiento y la innovación - dimensión: saber	Por definir
Administración de datos	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje 1: gestión del conocimiento y la innovación - dimensión: saber hacer	Por definir
Formulación de proyectos.	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje 2: creación de valor público - dimensión: saber	Por definir
Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control, para cada una de las líneas de defensa que establece el modelo estándar de control interno MECI	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje 2: creación de valor público - dimensión: dimensión saber hacer	Por definir
Apropiación y uso de la tecnología	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje 3: transformación digital - dimensión saber	Por definir
Seguridad digital	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje 3: transformación digital - dimensión saber hacer	Por definir
Trabajo en equipo	Registro de asistencia	Área de talento humano	Eje 3: transformación digital - dimensión saber ser	Por definir
Lenguaje no verbal	Registro de asistencia	Área de talento humano	Estrategias de comunicación y educación	Por definir
Código de integridad	Registro de asistencia	Área de talento humano	Compromiso participativo y democrático.	Por definir

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	CÓDIGO: GTH-PL-04	VERSIÓN: 03	FECHA: ENERO DE 2023

13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Es importante tener en cuenta que los procesos de evaluación de la capacitación son aquellos que permiten el seguimiento, ejecución y continuidad del plan, de tal forma que se garantice el cumplimiento de objetivos planteados y sean base de futuras propuestas, cambios y/o proyectos para la mejora de los mismos, para el cumplimiento de tal fin y durante la vigencia del Plan Institucional de Capacitación 2023.

Los indicadores para hacer la evaluación del PIC son los siguientes:

INDICADOR	FÓRMULA	SEGUIMIENTO A
Porcentaje de cumplimiento de las capacitaciones	$\frac{\text{(Nº capacitaciones realizadas / Nº de capacitaciones programadas)} * 100}{100}$	Cumplimiento del Plan de Capacitaciones. Seguimiento Semestral.
Porcentaje de funcionarios capacitados	$\frac{\text{(Nº funcionarios capacitados / Nº funcionarios del proceso al que está dirigida la capacitación)} * 100}{100}$	Cobertura de Implementación del Plan de Capacitaciones. Seguimiento Semestral

14. ANEXOS

- ❖ Formato de Asistencia.
- ❖ Encuesta de Necesidades.
- ❖ Impacto de la capacitación.

15. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	Marisney Julieth Valle López	Jorge David Pérez Barreto	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO	Contratista	Subdirección	
FIRMA			

16. CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	Versión No.	Fecha	Cambio
N/A	01	Junio de 2019	Creación del Documento
N/A	02	Enero 2021	Ajuste del Documento: Eliminación, Modificación y Adición
N/A	03	Enero 2022	Actualización documento
N/A	04	Enero 2023	Actualización documento