

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

PLAN ANUAL CAPACITACIÓN - 2024



	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

1. INTRODUCCIÓN

El Instituto Departamental de Cultura del Meta esta comprometida con los lineamientos Nacionales, Institucionales y Misionales en función de potencializar cada día el capital Humano que ayuda a tener mejoras continuas de la entidad.

Por lo tanto, la capacitación integral de sus servidores, a través del desarrollo de programas de inducción, reinducción y el desarrollo de competencias laborales, se espera potenciar y ampliar el profesionalismo, conocimientos, habilidades y aptitudes frente a las necesidades propias del IDCM, siendo clave que los propios empleados, propongan una participación y continua de su propio aprendizaje generando conocimientos desde la experiencia, la realidad y los intereses.

Con este plan anual de capacitación 2024, se pretende articular, fortalecer y potencializar las competencias y estrategias laborales de los trabajadores de la Entidad dando respuesta a las necesidades y generando promoción y mejoramiento del desempeño individual y grupal del Instituto Departamental de Cultura del Meta en virtud de dar cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Así mismo se pretende adoptar e implementar buenas Prácticas que permitan contribuir al desarrollo, mantenimiento y mejora continua del Capital humano del IDCM, aunque el régimen laboral aplicable al personal de planta es privado, la Entidad ha enfocado el presente Plan Institucional de Capacitación, conforme a lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC de 2008 y demás Normatividad.

2. OBJETIVO

Fortalecer las necesidades y optimizar la forma de desarrollar las capacitaciones, brindando un enriquecimiento tanto individual como colativo a todos los colaboradores del IDCM. Con este objetivo se pretende mejorar día a día las capacidades, destrezas, habilidades, estrategias, valores, competencias y experiencias, con la finalidad de generar un mejor desempeño personal, grupal, laboral y organizacional, para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

2.1 Objetivos Específicos

- Contribuir al Fortalecimiento Institucional
- Potencializar Habilidades y destrezas personales e Institucionales de los colaboradores de cada área del instituto de Departamental de Cultura.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano, tanto a nivel profesional como personal.
- Incrementar la capacidad individual y colectiva de las competencias laborales de los funcionarios de la Entidad para contribuir al cumplimiento de la misión

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 3 DE 14

institucional, a la mejor calidad en la prestación de los servicios y al eficaz desempeño del cargo.

- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios públicos con respecto a las políticas, planes, programas y los objetivos misionales de la entidad.
- Promover el sentido de pertenencia de los colaboradores y su integración con la cultura organizacional, por medio de la implementación del programa de inducción institucional.
- Generar estrategias que dinamicen los procesos de la entidad y generen experiencias de aprendizaje significativo.
- Brindar herramientas a los funcionarios del Instituto Departamental de Cultura del Meta, para aplicar conocimientos de manera adecuada y ayudar a la eficacia de la entidad.

3. ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación que proyecten a la eficacia del personal y de la institución, este busca el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades, competencias, habilidades de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad.

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalada en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los colaboradores de planta y contratistas del IDCM, para el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos en virtud del cumplimiento de las funciones.

Como se plasmaba anteriormente este busca Fortalecer y desarrollar capacidades y competencias en los servidores, bajo criterios de equidad e igualdad para el funcionamiento del instituto de cultura del Meta, que permita la actualización y adquisición de nuevas habilidades, destrezas y conocimientos, con la finalidad de afianzar el potencial individual y colectivo para el cumplimiento de la misión, objetivos institucionales y metas de la entidad.

4. DEFINICIONES Y TERMINOLOGÍA

Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) como 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

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

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.

Competencia: “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.” (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

Desarrollo de Competencias Laborales: Constituyen el eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar el logro de los atributos de profesionalización del empleo público.

Desarrollo de Competencias Laborales: Constituyen el eje del modelo integrado de gestión del empleo público en Colombia y confieren a la formación y capacitación un papel fundamental para garantizar el logro de los atributos de profesionalización del empleo público. (DAFP, Guía Metodológica para la implementación del Plan nacional de Formación y Capacitación (PNFC), 2017)

Formación: Es entendida en artículo 4º del Decreto 1567 de 1998 como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa, y encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano.

Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) 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. (DAFP, Plan Institucional de Capacitación PIC 2016, 2016).

Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales. (DAFP, Plan Institucional de Capacitación PIC 2016, 2016)

Inducción: El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia. (DAFP, Plan Institucional de Capacitación PIC 2016, 2016)

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 temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. (DAFP, Plan Institucional de Capacitación PIC 2016, 2016)

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

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 los oficios. 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.

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 los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFF).

5.DIMENSIÓN

La guía metodológica para la formulación del Plan anual de Capacitación del Instituto Departamental de Cultura del Meta está enfocado en pro del fortalecimiento y adquisición de competencias las siguientes dimensiones:

DIMENSIÓN	DESCRIPCIÓN DE LA DIMENSIÓN	ÁREA ENCARGADA
Dimensión Ser	El Plan Anual de Capacitación está diseñado para Comprender el conjunto de características personales referidas a la actitud y a los atributos permanentes que el individuo posee (normas, actitudes, intereses, valores), y que se evidencian en el desempeño competente.	Talento Humano
Dimensión Saber:	El Plan Anual de Capacitación tiene relación directa con el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos y datos requeridos para el desempeño competente y la resolución de problemas, así como además, se refiere a la capacidad de generar nuevos aprendizajes.	Talento Humano

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 6 DE 14

Dimensión Hacer:	<p>El Plan Anual de Capacitación genera estrategias de habilidades necesarias para el desempeño de una tarea, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee. El concepto de competencia, o mejor de persona competente, nace de la necesidad de valorar no sólo los conocimientos (saber) y las habilidades y destrezas (saber hacer) desarrolladas por una persona, sino que se refiere a la capacidad de emplear dichas dimensiones para responder a situaciones específicas, y sobre todo para resolver problemas y conflictos de la vida diaria.</p>	Talento Humano
------------------	--	----------------

De acuerdo con el artículo 2.2.4.3 del Decreto 1083 de 2015, se establece que las competencias laborales se determinan con base en el contenido funcional de un empleo, y se incluyen los siguientes aspectos:

- Requisitos de estudio y experiencia del empleo
- Competencias Funcionales
- Competencias Comportamentales

COMPETENCIAS FUNCIONALES	COMPETENCIAS COMPORTAMENTALES
<p>De acuerdo con el artículo 2.2.4.5 del Decreto 1083 de 2015, “Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel, conforme a los siguientes parámetros:</p> <p>1. Los criterios de desempeño o resultados de la actividad laboral, que dan cuenta de la calidad que exige el buen ejercicio de sus funciones.</p>	<p>Las competencias comportamentales están relacionadas con la dimensión del ser de la persona y de conformidad con el artículo 2.2.4.6 del Decreto 1083 de 2015, se describen teniendo en cuenta los siguientes criterios:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. “Responsabilidad por personal a cargo. 2. Habilidades y aptitudes laborales. 3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. 4. Iniciativa de innovación en la gestión.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS		
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024

<p>2. Los conocimientos básicos que se correspondan con cada criterio de desempeño de un empleo.</p> <p>3. Los contextos en donde deberán demostrarse las contribuciones del empleado para evidenciar su competencia.</p> <p>4. Las evidencias requeridas que demuestren las competencias laborales de los empleados.</p>	<p>5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad.”</p>
---	--

6. MARCO LEGAL

El plan anual de Capacitación 2024, del Instituto Departamental de Cultura del Meta, está estructurado por la normatividad vigente para el buen desempeño del personal y de la entidad.

Constitución Política en el artículo 54: Establece que “*Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran*”.

Ley 115 de 1994 “*Por la cual se expide la Ley General de Educación*”. 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*” En el artículo 4. define la capacitación como: “*(...) 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 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, 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.

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*”

los artículos 15 y 36 disponen lo siguiente: “*(...) Artículo 15. Literal 2: Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... e) Diseñar y*

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 8 DE 14

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. Literal 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 (...)

Literal 2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

Literal 3. Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta. (...)

Decreto 024 de 2005 “Por medio del cual se reglamenta el Acuerdo 125 de julio 9 de 2004 por el cual se modifica y adiciona el Acuerdo Número 21 del 9 de diciembre de 1998, se implementa la Cátedra de Derechos Humanos, Deberes y Garantías y Pedagogía de la Reconciliación y se dictan otras disposiciones”. “(...) Artículo 9°, Formación a los funcionarios y funcionarias del Distrito, Literal c) Cada entidad del distrito dispondrá de recursos dentro de sus rubros de capacitación para el desarrollo de los procesos formativos en Derechos Humanos que ofrecerá a sus funcionarios y funcionarias. (...)

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación”.

Decreto 4904 de 2009 “por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones”.

Ley 1680 de 2013 “Por la cual se garantiza a las personas ciegas y con baja visión, el acceso a la información, a las comunicaciones, al conocimiento y a las tecnologías de la información y de las comunicaciones”.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 9 DE 14

Decreto 160 de 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.

“(…) **Artículo 16.** Capacitación. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva. (…)”

Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

7. DIAGNÓSTICO ESTRATEGICO



Fuente: Decreto ley 1567 de 1998

Figura 1. Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes
Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Función Pública marzo 2020

El instituto Departamental de Cultura del Meta siguiendo con las orientaciones del Gobierno Nacional para la formulación del Plan Institucional de Capacitación que tiene como objeto “Presentar los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: “(…) presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnostico que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos su propósito y la priorización temática que todas las entidades públicas

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 10 DE 14

deberán acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos (...)

Adicionalmente lo que se busca con el plan de capacitación 2024 es alinear las temáticas que orientan la formación y la capacitación de los servidores públicos del IDCM.

Para el Instituto Departamental de Cultura del Meta el componente de talento humano es primordial para el buen funcionamiento y desarrollo de una organización, por lo tanto, la planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG, el Talento Humano es el activo más importante con el que cuenta la entidad.

El plan anual de Capacitación del IDCM genera acciones efectivas que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los funcionarios, a las experiencias significativas y obtener un desarrollo eficaz y eficiente de la entidad.

7.1 Metodología estratégica

Se busca establecer cuáles son las necesidades de capacitación y formación del IDCM para el cabal cumplimiento y funcionamiento de la entidad.

El diagnóstico de necesidades tiene como finalidad conocer de primera mano la percepción, el conocimiento y las propuestas que tienen los destinatarios de los Planes de Capacitación en relación con las problemáticas de los equipos de trabajo, temas y métodos de capacitación y las prioridades institucionales, por medio de una Encuesta directa dirigida a todos los servidores del Instituto Departamental de Cultura del Meta. Con esta identificar, abordar y direccionar las necesidades de capacitación para la vigencia 2024.

7.2 Población Institucional

El IDCM Instituto Departamental de Cultura del Meta, cuenta con una planta de personal de 18 funcionarios, con la siguiente naturaleza de cargo:

- Carrera administrativa
- Libre nombramiento
- Término fijo y Provisionales

Para la eficiencia y eficacia del plan anual de capacitación y el excelente funcionamiento misional de la entidad, se tomará en cuenta para algunos temas a los contratistas administrativos de la entidad, durante la vigencia 2024.

7.3 Responsables estratégicos

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 11 DE 14

El responsable de la preparación, ejecución y evaluación del Plan anual de Capacitación para la vigencia 2024, es la Dirección, Subdirección General y el profesional o comité de Gestión del Talento Humano.

Todos los colaboradores deberán participar del Plan Institucional de capacitación según el cronograma definido.

8. CONSTRUCCIÓN DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y FUENTES DIAGNOÓTICAS

La fase de Formulación de Proyectos de Formación consiste en asegurar la conformación de equipos de aprendizaje por área, proceso u otro criterio para que de manera organizada se trabaje en la solución de un problema o necesidad institucional a través de la formulación de proyectos de Formación.

De igual manera se proyecta realizar el cumplimiento de las acciones con el apoyo de la oferta publica de capacitación (DAFP, ESAP, SENA) y de otras entidades educativas y/o organizacionales que garanticen el proceso de formación.

9. PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2024

ACTIVIDAD Y/O CAPACITACION	OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD	AREA ENCARGADA	FECHA DE EJECUCION
Encuesta De Abordaje Estratégico De Capacitación Institucional.	Conocer las necesidades para optimizar el funcionamiento	Responsable de Talento Humano	Febrero del 2024
Conocimiento De La Entidad " Inducción De Las Diferentes Áreas Y Talento Humano Del Instituto Departamental De Cultura Del Meta".	Generar sentido de pertenencia institucional y un buen ambiente laboral, ayudando al funcionamiento articulado del IDCM.	Responsable de Talento Humano	Marzo y Agosto del 2024.
Servicio Y Empatía Al Cliente	Proporcionar mecanismos de atención eficaces.	Responsable de Talento Humano	Abril de 2024
Sistemas De Información Que Se Manejen En El Instituto Departamental De Cultura Del Meta.	Para divulgar, optimizar y articular los diferentes programas, plataformas que	Responsable de Talento Humano - TiCS	Marzo De 2024



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO:
GTH-PL-01

VERSIÓN:
05

FECHA:
ENERO 2024

PÁGINA:
12 DE 14

	tiene relación con IDCM.		
Protocolo Y Organización De Eventos	Generar conocimientos en pro de la misionalidad del IDCM	Responsable de Talento Humano	Mayo del 2024
Dirección Y Gestión Cultural	Obtener formación que vaya en armonía con la misionalidad de la Institución.	Responsable de Talento Humano	Abril del 2024
Liderazgo Y/O Manejo De Estrés	Proporcionar Herramientas que ayuden a los colaboradores abordar sus habilidades y falencias.	Responsable de Talento Humano	Junio del 2024
Trabajo En Equipo	Generar buenas conductas que faciliten los procesos Misionales del IDCM	Responsable de Talento Humano	Abril del 2024
Primeros Auxilios	Adquirir herramientas que ayuden a la formación personal y colectiva.	Responsable de Talento Humano - SST	Junio del 2024
Contratación Estatal	Proporcionar conocimientos en el área administrativa a los colaboradores.	Responsable de Talento Humano	Julio del 2024
Procesos De Archivo	Crear una cultura de compromiso, responsabilidad frente a la dinámica de nuestra vacante organizacional	Responsable de Talento Humano - Archivo	Julio del 2024
Sigep II Y Secop II	Obtener estrategias para el	Responsable de Talento Humano - Tics	Agosto del 2024

COPIA CONTROLADA



PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS

CÓDIGO:
GTH-PL-01

VERSIÓN:
05

FECHA:
ENERO 2024

PÁGINA:
13 DE 14

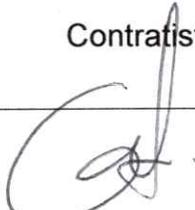
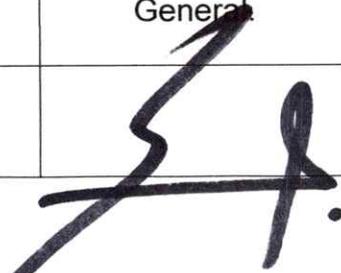
	manejo de la información		
Tradiciones Culturales Llaneras	Adquirir y Afianzar nuestras capacidades, habilidades y destrezas.	Responsable de Talento Humano	Agosto del 2024
Estrategias De Evaluación De Desempeño	Desarrollar prácticas de mejora continua.	Responsable de Talento Humano	Junio del 2024 y Noviembre del 2024
Clima Laboral - El Otro y Yo	Obtener experiencias de aprendizaje que ayuden a mejorar cada día el ser y el hacer.	Responsable de Talento Humano	Septiembre del 2024
Gestión Documental	Generar un manejo eficiente de la información.	Responsable de Talento Humano - Archivo	Septiembre del 2024
Formulación De Proyectos	Ayudar a la planeación, consolidación y acción de estrategias institucionales.	Responsable de Talento Humano	Octubre del 2024
Modelo Integrado De Planeación y gestión - MIPG	Crear conocimientos que ayuden a la articulación integral de estrategias.	Responsable de Talento Humano	Octubre del 2024
Uso De La Tecnología	Generar mecanismos y conocimientos de la información para la aplicación de las mismas.	Responsable de Talento Humano - Tics	Noviembre del 2024
Promoción y Prevención En Salud Mental	Disponer de herramientas que ayuden al ser y al hacer en función de la igualdad,	Responsable de Talento Humano	Julio del 2024

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES DE RECURSOS HUMANOS			
	CÓDIGO: GTH-PL-01	VERSIÓN: 05	FECHA: ENERO 2024	PÁGINA: 14 DE 14

	equidad y protección integral.		
Prevención De Acoso Laboral y Acoso Sexual.	Suministrar material estratégico que fomenten el buen ambiente laboral.	Responsable de Talento Humano - SST	Noviembre del 2024

ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

El plan anual de vacante del Instituto Departamental de Cultura del Meta, es aprobado mediante Resolución No.15 del 30 de Enero del 2024.

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	Jessica Gil	Sergio Palma	Jenny Andrea Capote
CARGO	Contratista	Subdirector (E) General	Directora del Instituto Departamental de Cultura del Meta
FIRMA			

11.CONTROL DE CAMBIOS

Revisión	Versión No.	Fecha	Cambio
N/A	01	Junio de 2019	Creación del Documento
N/A	02	Enero de 2021	Modificación, Actualización del documento Plan Anual de Vacantes
N/A	03	Diciembre de 2021	Actualización del Documento Plan Anual de Vacantes
N/A	04	Enero de 2023	Modificación, Actualización del documento Plan Anual de Vacantes
N/A	05	Enero del 2024	Modificación, Actualización del documento Plan Anual de Vacantes