



Plan Institucional de Capacitación 2024

**Instituto de Cultura y
Patrimonio de
Antioquia**

Talento Humano

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Marco normativo
3. Objetivos
4. Diagnóstico
 - 4.1. Resultados encuesta del diagnóstico de necesidades de capacitación
5. Tipos de capacitación
6. Oferta de capacitación y formación
7. Alianzas, convenios y apoyos
8. Cronograma de actividades programa de capacitación
9. Mecanismos de evaluación y seguimiento
10. Bibliografía

1. INTRODUCCIÓN:

La capacitación de los servidores públicos es esencial para mejorar la calidad en la prestación de los servicios a cargo del estado, ya que sólo a través de ella es posible garantizar la actualización de los conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias tanto funcionales como comportamentales, que les permitan responder efectivamente a los requerimientos de una sociedad en constante cambio y evolución, cada vez más exigente en términos de eficiencia en el servicio; pero también que responde a sus necesidades de desarrollo personal.

El instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia como entidad del estado, está llamada a ofrecer a los ciudadanos servicios de calidad; por lo cual la capacitación es esencial para que los servidores fortalezcan sus conocimientos y competencias laborales para poder cumplir con sus funciones.

De acuerdo con lo anterior y con base en los nuevos lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública contenidos en el nuevo Plan Nacional de Formación y capacitación – PNFC - 2023-2026, la capacitación en el ICPA estará orientada a mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de la gestión pública, lo cual implica la construcción del Plan Institucional de Capacitación que cuente con una oferta de capacitación en temas de gestión pública; pero además, en temas de fortalecimiento de competencias y apropiación de nuevas tecnologías; que contribuya no solamente al fortalecimiento de las competencias de los servidores; sino también al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégicas del talento humano todo ello encaminado al mejoramiento continuo del servicio al ciudadano.

2. MARCO NORMATIVO:

- Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia: enmarca la capacitación dentro de los derechos laborales
- Ley 1753 de 2015 que en su artículo 133 integra en un solo sistema de gestión los sistemas de gestión de calidad de que trata la ley 872 de 2003 y de Desarrollo administrativo de que trata la ley 489 de 1998.
- Decreto 1499 de 2017 que reglamenta el alcance del sistema de gestión de que trata el artículo 133 de la ley 1753 de 2015 encaminado a dirigir la gestión pública hacia mejor desempeño institucional que satisfaga las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.
- Ley 1952 de 2019 art 37 numeral 3 y art 38 numeral 42, los cuales establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, el acceso a la capacitación para fortalecer sus competencias que le permitan el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 1960 de 2019 art 3 que trata de la profesionalización del servicio público.
- Decreto 815 de 2018 modificadorio del decreto 1083 de 2015 en lo relacionado con las competencias laborales generales.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2026 DAFP - ESAP
- Guía para la formulación, seguimiento y evaluación del PIC del Departamento, DAFP y la ESAP 2023-2026 (decreto 1567 de 1998)

3. OBJETIVOS:

Objetivo General: Cerrar las brechas evidenciadas en el proceso de diagnóstico existentes entre conocimientos, habilidades y actitudes que posea el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo, a través de cursos, diplomados, inducción y reinducción que conformarán el Plan Institucional de Capacitaciones de la entidad.

Objetivos Específicos:

- ✓ Ofrecer programas de capacitación para mejorar la eficiencia y la eficacia en el desempeño de las funciones de los servidores públicos del ICOPA.
- ✓ Fortalecer las competencias funcionales de los servidores, a través del acceso a una oferta de capacitación que les permita estar actualizados en los temas necesarios para realizar su trabajo de manera competente, eficiente y eficaz.
- ✓ Fortalecer habilidades comportamentales fundamentales para garantizar una adecuada gestión pública que impacte a la población objeto y genere valor público.
- ✓ Fomentar a través de la capacitación y entrenamiento, las habilidades de trabajo en equipo y comunicación efectiva, para garantizar una gestión eficiente de los recursos y la implementación exitosa de políticas y programas públicos.
- ✓ Promover y reforzar la ética y la integridad en el desempeño de las funciones de los servidores con el fin de interiorizar su compromiso con los principios de transparencia, honestidad y responsabilidad en el ejercicio de sus labores.

4. DIAGNÓSTICO:

Tabla 1. Resultados de capacitaciones 2023

Eje temático	Capacitación	Objetivo	Asistentes	Indicador
1. Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del conocimiento	47	10	21%
1. Gestión del conocimiento y la innovación	Servicio al ciudadano	47	10	21%
1. Gestión del conocimiento y la innovación	Guía presupuesto de obra Pública	47	20	43%
1. Gestión del conocimiento y la innovación	Conflicto de interés	47	0	0%
1. Gestión del conocimiento y la innovación	Gestión del cambio	47	0	0%
1. Gestión del conocimiento y la innovación	Taller orientación del resultado	47	0	0%
1. Gestión del conocimiento y la innovación	Creatividad e innovación	47	0	0%
2. creación de valor público	Propiedad de derechos de autor	47	0	0%
3. transformación digital	Microsoft 365	32	10	31%
4. Probidad y ética de Lo público	Competencias comportamentales	47	7	15%
4. Probidad y ética de Lo público	Liderazgo transformacional	47	10	21%
4. Probidad y ética de Lo público	Riesgos Institucionales	47	22	47%
4. Probidad y ética de Lo público	Roles y líneas de defensa	47	13	28%
4. Probidad y ética de Lo público	Manual de contratación	47	20	43%
4. Probidad y ética de Lo público	Políticas de daño antijurídico	47	27	57%
4. Probidad y ética de Lo público	Taller de relaciones interpersonales	32	10	31%
4. Probidad y ética de Lo público	Política de alcohol y drogas	32	11	34%
4. Probidad y ética de Lo público	Prevención de conducta suicida	47	19	40%
4. Probidad y ética de Lo público	Taller de comunicación neurolingüística	47	0	0%
4. Probidad y ética de Lo público	Código de integridad y valores	47	0	0%
4. Probidad y ética de Lo público	Pre-pensionados	0	0	0%

Fuente: Matriz de Seguimiento GTH

En el año 2023, se programaron 21 cursos de capacitación; de los cuales se llevaron a cabo **13** que corresponden al 62% del total programado. De los 13 cursos ejecutados, sólo uno (notificaciones de daño antijurídico) contó con una asistencia de más del 50%; 5 cursos tuvieron una asistencia que



oscila entre el 15 y el 30%; y 7 cursos tuvieron una asistencia que oscila entre el 31 y el 49%.

En ningún curso se logró obtener por lo menos una asistencia igual o superior al 60%.

Por otra parte, teniendo en cuenta que la Evaluación del Desempeño Laboral se constituye como insumo de trabajo para la elaboración del Plan Institucional de Capacitaciones, revisado el reporte de evaluación generado por el aplicativo EDL, se pudo observar que en términos generales en competencias comportamentales la mayoría de los servidores obtuvieron calificación de alto, muy alto y sobresaliente, sin embargo este año se fortalecerá en el manejo del estrés, liderazgo, trabajo en equipo, gestión por resultados y adaptación al cambio.

4.1. Resultados encuesta del diagnóstico de necesidades de capacitación

De igual manera y para reforzar el diagnóstico, se llevó a cabo en el mes de febrero, la encuesta de necesidades de capacitación 2024, con el fin de conocer los temas de interés de los servidores públicos del ICOPA que consideren atractivos para el desarrollo de sus competencias. El diagnóstico se ajusta a los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC del DAFP Y ESAP 2023-2026; por lo cual se procedió a homologar los datos, una vez obtenidos los resultados, considerando para este análisis, sólo las temáticas de capacitación ofrecidas que registran más de 12 interesados, con el siguiente resultado:

temática- Encuesta 2024	# interesados	EJE TEMÁTICO PNFC	HOMOLOGACION - TEMÁTICA SUGERIDA PNFC	DIMENSION
Análisis de Impacto Normativo	15	EJE 2. TERRITORIO,VIDA Y AMBIENTE	Políticas públicas en la gestión socio territorial	SABERES
Contratación Pública y Privada	19	EJE 5. PROBIDAD; ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	Actualización en contratación pública	SABERES
Estructuración y análisis de Indicadores y estadísticas	13	EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	Construcción de indicadores	SABER HACER
Herramientas para estructurar el conocimiento	20	EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos	SABER HACER
Marcos estratégicos de gestión, planeación, direccionamiento	20	EJE 2. TERRITORIO,VIDA Y AMBIENTE	Gestión por resultados	SABER SER
Pensamiento de Diseño	12	EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Comunicación digital	SABERES

Redacción de textos, documentos y oficios, gramática y Ortografía	12	EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS	Gestión documental	SABERES
-------------------------------------------------------------------	----	-----------------------------------	--------------------	---------

Fuente: Análisis resultados encuesta 2024

De igual forma, dentro del diagnóstico, se incluye el resultado del trabajo de identificación de necesidades de capacitación en las ocho (8) áreas misionales, realizado por la Comisión de Personal 2021-2023, trabajo que se adelantó a través de reuniones con cada una de las áreas. Una vez consolidada y analizada la información se prioriza una por área y de acuerdo con los siguientes resultados con valoración. Se programa de acuerdo con las fechas y presupuesto.

Propuestas de Capacitación por Área	Suma de costo capacitación
Artes visuales	
Feria del Millón Bogotá	1,000,000
Bibliotecas y Literatura	
Cursos Biblioteca Nacional (viáticos)	1,000,000
Cine	
BAM audiovisual Market	1,500,000
Danzas	
Encuentro formativo Cali	2,000,000
Medios ciudadanos y comunitarios	
Congreso de comunicación política	2,000,000
Música	
Festival nacional de Bandas de Paipa	5,000,000
Patrimonio	
Talleres de Patrimonio dictados por experto	4,000,000
Teatro	
Festival Iberoamericano de Teatro	3,000,000
Área Jurídica	
Capacitación en legislación cultural	3,000,000
Total general	\$22,500,000

Fuente: Propuesta de PIC-2024 Comisión de Personal 2021-2023



5. TIPOS DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con el Plan Nacional de formación y Capacitación 2023 – 2030, para precisar el alcance en los procesos de capacitación objeto del presente documento, es relevante indicar que el Decreto ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4° la definición de 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”. Por lo tanto, lo primero que se aclara es que la educación formal, no se encuentra contemplada en los procesos definidos en el mencionado artículo como capacitación. Este aspecto es fundamental, sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.

Se precisa entonces, el propósito de la capacitación, e incluso del concepto de formación que trata, tanto el Decreto Ley 1567 de 1998, como en este Plan Nacional de Formación y Capacitación, que se orienta al cierre de brechas o a la cualificación de las y los servidores para el desempeño de las funciones del empleo que ocupa, el cual cuenta con un manual de funciones y competencias laborales en el que se establecen, entre otros aspectos, los requisitos mínimos de educación, núcleo básico del conocimiento y las competencias laborales.

Ahora bien, dado que la estructura de la capacitación se da sobre la modalidad de educación informal, la cual se define como “todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados” (Congreso de la República, Ley 115 de 1994). De la definición ofrecida en la Ley 115 de 1994 se tienen las siguientes consideraciones para efectos de la capacitación en los órganos, organismos y las entidades públicas:

a) Dado que el conocimiento se adquiere libre y espontáneamente y además se basa en diferentes medios como los de comunicación, las entidades deben tener en cuenta al momento

de trazar estrategias y programas de capacitación, y sobre todo de formación, el apoyo de las dependencias de comunicaciones institucionales, tecnologías de la información y la comunicación e incluso de gestión documental.

b) Los procesos de capacitación deben ser dinámicos y de preferencia orientada al puesto de trabajo, de manera tal que la experiencia asistida permita desarrollar las habilidades, destrezas requeridas e incluso los comportamientos esperados por la cultura organizacional. Con lo cual, se plantea la necesidad de incluir esquemas metodológicos dinámicos que mejoren o complementen procesos de capacitación que requieran llevarse a cabo de forma magistral, lo que permitirá cambiar prácticas recurrentes en la gestión del talento humano de las entidades públicas.

c) La oferta de capacitación que diseñen las entidades debe contemplar las tradiciones, situaciones socialmente aceptables que conforman la cultura organizacional, además de valores, principios y reglas formales de la organización.

d) A nivel territorial, también se deben tener en cuenta la cultura, costumbres y tradiciones ancestrales de los habitantes del territorio específico para fortalecer la dinámica y cultura organizacional a través de procesos de capacitación y formación, que reconozcan la realidad del territorio en el que se gobierna y se administra lo público. De otra parte, se encuentra la educación para el trabajo y el desarrollo humano, antes denominada educación no formal que, de acuerdo con la Ley 1064 de 2016 “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”.

Partiendo de la anterior definición, se deduce la importancia de contar con un diagnóstico que permita detectar las necesidades para generar una oferta de capacitación pues su objeto es complementar, actualizar y formar sobre aspectos académicos o laborales, sin que esta oferta esté sujeta a los niveles y grados alcanzados por una persona en la educación formal o en la



educación superior. Por otro lado, se encuentra el Entrenamiento en el Puesto de Trabajo, el cual 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 y a este pueden acceder todos los servidores públicos y colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación, algunas temáticas a tratar en dicha actividad son las propias del área como, por ejemplo:

- Orientar en temas y actividades del cargo y la dependencia.
- Dar a conocer el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.
- Informar las funciones que deberá llevar a cabo el servidor en el puesto de trabajo.
- Solicitar el usuario y la contraseña del correo electrónico del servidor.
- Indicar la responsabilidad en el manejo y uso que se haga de la información.
- Informar acerca de las diferentes plataformas con que disponga el Instituto de Cultura y Patrimonio de Antioquia para el cumplimiento de sus objetivos.

También se incluye en el PIC 2024 el programa de Inducción, el cual tiene por objeto iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad, se efectuará una inducción, la cual podrá ser virtual o presencial en la cual se tratan temas como:

- Misión, visión, valores y generalidades de la entidad.
- Estructura del estado y ubicación de la entidad dentro de dicha estructura.

- Modelo Estándar de Control Interno, Sistema de Gestión de la Calidad – MECI, Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Deberes, derechos y responsabilidades de los servidores públicos.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo.
- Sistema de Gestión Ambiental.
- Procedimientos y Programas de Talento Humano.

Beneficiarios.

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 160 de 2019 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

Obligaciones de los beneficiarios

Conforme al Art. 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación en tienen las siguientes obligaciones:

- 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 reinducción, según el caso, impartidos por la entidad.

6. OFERTA DE CAPACITACION Y FORMACIÓN:

Teniendo en cuenta los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2023-2026 DAFP - ESAP y la Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación 2023-2026 DAFP – ESAP, se evidencian 6 ejes temáticos en los cuales deben enmarcarse las temáticas de capacitación, así:

- **Eje 1: Paz total, Memoria y Derechos Humanos:**

“Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.”
(PNFC – 2023-2026)

- **Eje 2: Territorio, Vida, Ambiente**

“Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructor social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.”(PNFC–2023-2026)

- **Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad**

“Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 202329, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.” (PNFC – 2023-2026)

- **Eje 4: Transformación digital y Cibercultura**

“La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.” (PNFC – 2023-2026)

- **Eje 5: Probabilidad, ética e identidad de lo público**

“El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó⁴³ que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.” (PNFC – 2023-2026)

- **Eje 6: Habilidades y Competencias**

“La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.” (PNFC – 2023-2026)

De acuerdo a los resultados del diagnóstico y con base en los seis (6) ejes temáticos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC -2023-2026, se obtiene como resultado el siguiente cuadro de oferta de capacitación por eje temático, temáticas sugeridas y dimensión, así:

RESUMEN

EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

SABER HACER

Construcción de indicadores

EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

SABERES

Políticas públicas en la gestión socio territorial

SABER SER

Gestión por resultados

Arte y creatividad - Artes Visuales - Feria del Millón Bogotá

Arte y creatividad - Bibliotecas y Literatura - Cursos Biblioteca Nacional (viáticos)

Arte y creatividad - Cine - BAM audiovisual Market

Arte y creatividad - Danzas - Encuentro formativo Cali

Arte y creatividad - Medios ciudadanos y comunitarios - congreso de comunicación política

Arte y creatividad - Música - Festival nacional de Bandas de Paipa

Arte y creatividad - Patrimonio - talleres de Patrimonio dictados por experto

Arte y creatividad - Teatro - Festival Iberoamericano de Teatro

EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

SABERES

BigData

SABER HACER

Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos

EJE 5. PROBIIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

SABERES

Actualización en contratación pública

Programa de transparencia y ética pública (PTET) y Sistemas de gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)

EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

SABERES

Comunicación digital

Gestión documental

SABER SER

Inteligencia emocional

EJE 3. MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

SABERES

Prevención y atención a las violencias contra las mujeres

Fuente: Creación propia



7. Alianzas, convenios y apoyos para capacitación institucional:

Desde la Gestión del Talento Humano, se llevará a cabo a través de convenios, invitaciones y/o procesos contractuales, articulará con diferentes entidades públicas y/o privadas, entre ellas el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), ESAP, Cajas de compensaciones, Administradoras de riesgos laborales (ARL), el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Departamento Administrativo de Planeación (DNP), el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, el Ministerio de Cultura, distintas Organizaciones no Gubernamentales de carácter cultural y demás actores culturales públicos y privados, para ampliar la oferta de capacitación y la pluralidad de conocimientoal interior de la entidad.

Cronograma:

El Plan Institucional de Capacitación se presenta para revisión y aprobación ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el cronograma respectivo.

Las fechas para la realización de la oferta de capacitación serán divulgadas a través de la Oficina de Comunicaciones y están sujetas a los convenios y alianzas que se adelanten con las diferentes entidades y organismos red de capacitación.

ANEXO 1. CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIONES 2024

https://culturantioquia.gov.co/?page_id=1399



8. Mecanismos de Evaluación y Seguimiento:

Como mecanismos de evaluación y seguimiento se tienen los siguientes instrumentos

- **Indicadores:**

Tipo de Indicador	Nombre del Indicador	Fórmula	Periodicidad
Eficacia	% cumplimiento de ejecución del Cronograma del Plan de Capacitaciones	No. capacitaciones ejecutadas/No. capacitaciones programadas	Trimestral
Eficiencia	Evaluación de Impacto	No. Servidores Capacitados/No. Servidores convocados	Trimestral
	Evaluación de Satisfacción	No. Capacitaciones evaluadas con calificación <4/No. Capacitaciones Evaluadas	

- **Seguimiento al Plan Institucional de capacitaciones:**

Mecanismos de evaluación	Periodicidad	Responsable
Avance del Plan de Capacitación al Comité Institucional de Gestión y Desempeño mipg	Trimestral	Líder de Talento Humano
Cronograma del plan de capacitaciones	Trimestral	Líder de Talento Humano
Seguimiento de indicadores de gestión	Trimestral	Líder de Talento Humano

9. BIBLIOGRAFÍA

- Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2023-2026 DAFP – ESAP
- Diagnóstico – Propuesta de capacitación de las áreas misionales
– Comisión de Personal 2021-2023

ELABORÓ

Nombre **TATIANA MARINA CORREA SÁNCHEZ**

Cargo Subdirectora Administrativa y Financiera

Fecha: 26/03/2024

