



Culturas

Plan Institucional de Capacitación

**Ministerio de las Culturas,
las Artes y los Saberes**

Enero 2025

Control de Cambios		
Versión	Fecha	Descripción
Versión 1	30/01/2025	Se consolida la versión inicial del documento. El Grupo de Gestión Humana lo presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño en sesión No. 1 del 2025.

Contenido

Introducción.....	3
1. Marco normativo y referentes	5
2. Objetivos.....	7
3. Alcance	8
4. Definiciones	8
5. Generalidades del Plan	10
5.1 Principios rectores de la capacitación.....	10
5.2 Desarrollo metodológico.....	10
5.3 Proposito de la implementación	13
5.4 Ejes temáticos	14
6. Estructuración del Plan.....	17
6.1 Resultados del diagnostico de necesidades para el PIC 2025 por fuente de información.....	17
6.2 Resultado Evaluación del Desempeño Laboral 2023-2024	21
6.3 Auditorias de Control Interno	23
6.4 Inducción al puesto de trabajo	24
6.5 Programas de inducción y reintroducción	26
6.6 Resultados PIC 2024.....	27
7. Recursos	33
8. Seguimiento y evaluación.....	33

Introducción

El talento humano se reconoce como el activo más importante en todas las organizaciones, por ello la formación, la capacitación, y el entrenamiento del personal al servicio del estado juega un papel muy importante para ofrecer a la comunidad un servicio de calidad que pueda dar respuestas oportunas y la satisfacción del cliente.

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por medio del cual el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, busca contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad mediante el desarrollo de capacitaciones, talleres, seminarios, programas y sensibilizaciones que contiene el PIC 2025.

Es imperativo en el Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, promover una cultura organizacional del aprendizaje y crecimiento cognitivo de sus colaboradores y orientarlos a resolver problemas y suplir necesidades haciendo uso de su activo con mayor valor, es decir su capacidad de generar conocimiento y fortalecer los procesos para mantener un desempeño óptimo.

Desde el contexto del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP en, se actualizó el modelo para gestionar el desarrollo de las capacidades de los servidores públicos al incorporar nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al desarrollo organizacional y el fomento del valor del sector público.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, reafirma el Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades, por ello las competencias laborales constituyen un factor de capacitación para el desarrollo de saberes, actitudes, aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, redundando en la necesidad de contar con servidores competentes, innovadores y comprometidos con su desarrollo personal y el de la entidad, fortaleciendo así su sentido de pertenencia y compromiso con el Ministerio de Cultura.

En este sentido para la vigencia 2024 la Secretaría General a través del Grupo de Gestión Humana presenta el Plan Institucional de Capacitación PIC, enfocado en el desarrollo de las competencias de los funcionarios y el fortalecimiento de sus habilidades blandas, las cuales conlleven a alcanzar los logros individuales, los de sus grupos de trabajo y en general lograr el cumplimiento de los objetivos institucionales, incrementando así el nivel de compromiso con respecto a las políticas, principios y valores de la entidad. La cobertura en capacitación se definió de acuerdo con la detección de necesidades de capacitación a partir de las funciones del puesto de trabajo y la identificación de necesidades por parte de los directivos de la entidad, de igual manera se tuvo en cuenta los resultados de las auditorías internas, la información recopilada de la Evaluación del Desempeño Laboral y la ejecución del PIC 2024.

Por último, es necesario indicar que el Plan Institucional de Capacitación se articula y complementa en algunas actividades con el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo para la presente vigencia.

1. Marco normativo y referentes

El Plan Institucional de Capacitación 2025 del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes se ajusta a la normatividad que rige para las entidades estatales y se encuentra orientado por los principios rectores de la función pública.

Norma	Descripción
Ley 165 de 1938	Ley que crea la carrera administrativa.
Ley 19 de 1958	Ley que crea el Departamento Administrativo del Servicio Civil (hoy Departamento Administrativo de la Función Pública).
Constitución Política de Colombia	Artículo 53: El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (...)
Constitución Política de Colombia	Artículo 54: 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" definición de educación informal (...)
Decreto Ley 1567 de 1998	Por medio del 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 formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la 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 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 909 del 23 de septiembre de 2004	por medio del 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, 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.

Norma	Descripción
	<p>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.</p> <p>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...”</p> <p>Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.</p> <p>Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.</p> <p>Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 65)</p> <p>“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”</p> <p>“Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación. El Departamento Administrativo de la Función Pública, con el apoyo de la Escuela Superior de Administración Pública, adelantará la evaluación anual del Plan Nacional de Formación y Capacitación, con el fin de revisar el cumplimiento por parte de las entidades de las orientaciones y prioridades allí establecidas. Igualmente, establecerá los mecanismos de seguimiento a los Planes Institucionales de Capacitación que éstas formulen. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación. Para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación. (Decreto 1227 de 2005, arto 67)”</p> <p>“Artículo 2.2.9.4 Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos. En desarrollo del artículo 3°, literal e), numeral 3 del Decreto-ley 1567 1998, conformase la Red Interinstitucional de Capacitación para Empleados Públicos, con el objeto de apoyar los planes de capacitación institucional. La Red estará integrada por las entidades públicas a las cuales se aplica la Ley 909 de 2004.</p> <p>La Escuela Superior de Administración Pública coordinará y administrará la Red de acuerdo con el reglamento que expida para su funcionamiento.</p>

Norma	Descripción
	<p>Para el desarrollo de los programas de capacitación que programe la Red. cada entidad aportará recursos humanos y logísticos, de acuerdo con sus disponibilidades. (Decreto 1227 de 2005, arlo 68)”</p> <p>“Artículo 2.2.9.5 Actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. Adoptar la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, (Decreto 4665 de 2007, arlo 1)”</p> <p>Artículo 2.2.9.6 Proyectos de Aprendizaje por Competencias. Departamento Administrativo de Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, diseñarán y divulgarán los instrumentos necesarios, para la formulación e implementación de los Planes Institucionales de Capacitación con base en Proyectos de Aprendizaje por Competencias. (Decreto 4665 2007, arto 2)</p>
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 - abril 2021	Establece pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC), permita a las entidades realizar una planeación efectiva de capacitación desde las necesidades reales de cada servidor, identificadas en un diagnóstico previo, por lo que se hace necesario apoyarse en los pasos a seguir del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 -2030 articulado con las competencias laborales y la gestión del talento humano.
Resolución 104 de 2020-DAFP	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030	En este documento se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.
Resolución 425 de 2009 del Ministerio de Cultura	Regula los procesos de capacitación para los servidores públicos del Ministerio de Cultura,

Tabla 1. Marco normativo PIC

2. Objetivos

General

Fortalecer habilidades, competencias y capacidades en los servidores públicos del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes por medio de una metodología de capacitación adecuada para cada grupo de trabajo, buscando el mejor desempeño en el desarrollo de sus actividades y así contribuir con liderazgo en la mejora de los diferentes procesos de la entidad articulado con una gestión pública efectiva.

Específicos

- Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025 de forma eficiente, optimizando los recursos y maximizando el impacto de la capacitación al interior de la entidad.
- Promover una cultura organizacional de aprendizaje donde la entidad y las personas estén orientadas a la solución de problemas de una manera rápida y efectiva.
- Contar con un Talento Humano calificado, con adecuadas competencias laborales y personales, comprometido con el aprendizaje y el crecimiento institucional a través de la formación y la utilización de plataformas tecnológicas que faciliten el logro de los objetivos institucionales.

3. Alcance

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030.

4. Definiciones

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: 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 60 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.

Dimensión del Hacer: 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.

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

Dimensión del 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.

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 2023-2030).

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, 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 debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de éste los empleados con derechos de carrera 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 refieren 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 reinducción se pueden incluir, entre otros, temas transversales relacionados con el Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, participación ciudadana y control social y corresponsabilidad.

Profesionalización del servicio Público: Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que

adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa (Art. 3 de la Ley 1960 de 2019).

5. Generalidades del Plan

5.1 Principios rectores de la capacitación

La capacitación en el Ministerio de Cultura deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en la Ley 1567 de 1998:

- **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 su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, 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 de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** 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 Función Pública.

5.2 Desarrollo metodológico

Con la firme intención de fortalecer las competencias laborales, orientadas al logro de los objetivos de la entidad y entendiendo que el aprendizaje organizacional hace parte integral del desarrollo humano, el Ministerio de Cultura a través del Plan Institucional de Capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional por medio de la planeación, seguimiento y control de las actividades de formación y capacitación para los servidores de la entidad.

Es importante que los servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes posean capacidades y conocimientos que puedan desarrollar en sus puestos de trabajo y así contribuir con el logro de los objetivos establecidos que como institución del estado se deben alcanzar para disminuir indicadores de inequidad y dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

De manera que al hablar de capacitación al servidor público se requiere lo siguiente:



Ilustración 1. Etapas de la capacitación al servidor público

Se deben generar aprendizajes en los servidores del Ministerio de Cultura que involucren conocimientos esenciales, específicos y especializados:

Esenciales: Estos pueden ser ofertados y desarrollados en la inducción y reinducción. Los conocimientos son: Fundamentos constitucionales. Descentralización territorial y administrativa, Funciones principales de la administración pública.

Específicos: Son los conocimientos que le permiten al servidor público operar sistemas, métodos y tecnologías de la información, técnicas, instrumentos y herramientas en su puesto de trabajo. Algunos ejemplos son el EDL (Evaluación de Desempeño Laboral), sistema de control interno, SIGEP (sistema de información y gestión del empleo público), FURAG (formulario único de reporte de avances de la gestión), SIIF (sistema integrado de información financiera), banco de proyectos de inversión pública, gestión de proyectos de inversión pública bajo la MGA (metodología general ajustada), SECOP (sistema electrónico de contratación pública), gestión de archivos y documentos,

técnicas estadísticas y manejo de la información pública, entre otros, y que deben hacer parte de las temáticas del capacitación.

Especializados: son todos aquellos conocimientos que permiten que el servidor público mejore continuamente su desempeño en el ámbito organizacional, pueden ser:

- Vocación de servicio con énfasis en lo público.
- Defensa y cuidado del patrimonio público.
- Normatividad relacionada con la conducta moral y ética de los servidores públicos (Código Único Disciplinario, Estatuto Anticorrupción, Ley de Transparencia y Derecho de Acceso a la Información Pública, etc.)
- Código de integridad y manejo de conflicto de intereses.
- Cultura organizacional y cambio cultural.
- Clima laboral.
- Gestión del riesgo y prevención de la corrupción.
- Competencias comportamentales (Decreto 815 de 2018), entre otros.

La cultura de compartir y difundir contempla entre sus metas el fortalecimiento del aprendizaje organizacional, que se consolida mediante la preservación de la memoria institucional al identificar las buenas prácticas y lecciones aprendidas. En este sentido, el análisis, la conceptualización y la comprensión del aprendizaje organizacional cobran relevancia en el contexto de las entidades públicas.



Ilustración 2. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas
Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública 2020.

5.3 Propósito de la implementación

Este plan se implementa para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de una forma integral, se pretende cambiar la visión sobre cómo debe ser un funcionario público y orientar las temáticas del Plan en la búsqueda de un perfil ideal del servidor, en este contexto la formación y la capacitación debe estar soportada en estas variables:

Política de Estado: la política pública y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo y no de gobierno, que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales.

Cultura de la ética, la probidad y la integridad: se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, generando una cultura ética, de lo probo y lo legítimo, que dé cabida al acatamiento estricto de las normas y reglas no solo de la entidad, si no del orden nacional.

Los valores del servidor público: Con la adopción del Código de Integridad del Servidor Público cuyos lineamientos emitió el DAFP quiere introducir en la formación de los servidores públicos criterios éticos que buscan; el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

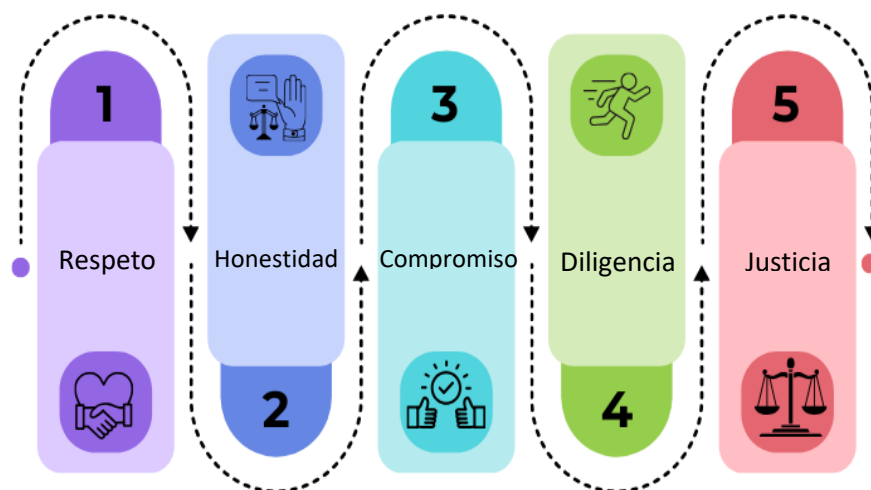


Ilustración 3. Valores esenciales Código de Integridad del Servidor Público
Fuente Código de Integridad del Servidor Público

5.4 Ejes temáticos

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 es una estrategia integral diseñada para fortalecer las capacidades de las personas y organizaciones en diversos sectores, con el objetivo de impulsar el desarrollo sostenible y la equidad en el país. Este plan se articula en varios ejes estratégicos que abordan necesidades clave como la inclusión social, la mejora continua de competencias técnicas y profesionales, la innovación tecnológica, y la promoción de valores como la ética y el compromiso ciudadano. Cada eje busca responder a los desafíos actuales, fomentando el aprendizaje permanente y adaptándose a las demandas cambiantes del mercado laboral y las comunidades a lo largo de su periodo de implementación.

En ese sentido, las temáticas priorizadas en el Plan del Ministerio, se han consolidado a través de los seis ejes, permitiendo parametrizar conceptos en la gestión pública.



Ilustración 4. Ejes establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación

Eje 1. Paz total, memoria y Derechos Humanos

Este eje 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.

Es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación

de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

La finalidad de este eje es interpretar y comprender los territorios como constructo 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.

Históricamente el territorio ha sido el sujeto de disputa por excelencia y bastaría dar la voz a la geohistoria de las civilizaciones para que se nombraran las innumerables pugnas y guerras que han tenido como objetivo la disputa del territorio, o tal vez hacer un rastreo del mapamundi a escala global desde sus divisiones político administrativas para observar la metamorfosis geopolítica en relación a la imposición ficticia de límites y fronteras que no guardan relación socio ecológica con las comunidades y las características socioculturales, esto nos mostraría cómo el territorio cambia y se transforma según las fuerzas, intereses, deseos y pasiones que actúen en él.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de re-ordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Para crear e impulsar administraciones públicas responsables socialmente, diversas e inclusivas es necesario transversalizar el enfoque de género, interseccional y diferencial en la política del empleo público, tanto para promover la igualdad de oportunidades con una perspectiva de derechos humanos que superen las barreras que los estereotipos y sesgos de género han construido sobre el quehacer y el deber ser de cada género, como para ampliar la representatividad del Estado y promover una gestión exitosa y productiva de las entidades. Para desarrollar este eje es importante conocer algunos conceptos en función de la propuesta de transversalización. El género es una categoría de análisis que permite entender las formas en que las personas construyen sus identidades con base en la diferencia sexual, pero sin que esta sea un determinante de dicho constructo. Y la manera en que dichas identidades interactúan, se organizan y participan en la sociedad. De igual forma el enfoque de género permite tejer relaciones desde la resignificación de “la historia, la sociedad, la cultura y la política desde las mujeres y con las mujeres”.

En ese orden de ideas, el enfoque interseccional cobra importancia para que las entidades públicas generen una apertura real a la diversidad, pasando del discurso a las acciones, entendiendo el lugar que han ocupado los pueblos étnicos y el racismo en la construcción del país, así como el “lugar

asignado a la resistencia, la revuelta y la emergencia de nuevos sujetos políticos” para dar espacio a la representación y legitimidad de un Estado para todas, todos y todes. Ahora, estas herramientas para abordar los escenarios de nuestro país requieren a su vez de una mirada que logre integrar las diferencias en las acciones, planes, programas y políticas, en el marco de la garantía de derechos.

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. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las TIC, lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

La industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de Gobierno.

Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

La identidad del servidor público como la identidad nacional son elementos fundamentales para la supervivencia de las entidades públicas y de cierta medida de la administración pública, por ende, del Estado plantea que para el autoreconocimiento como sector público, como sociedad y, por supuesto, para la definición de los intereses nacionales y la determinación del rumbo del país,⁴⁶ el interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.⁴⁷ El interés nacional es el resultado de ideas compartidas, identidad nacional y prácticas normativas.

Ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento

de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado. Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público.

Por lo que, con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.

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. Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

6. Estructuración del Plan

6.1 Resultados del diagnostico de necesidades para el PIC 2025 por fuente de información.

Con el fin de conocer las necesidades del PIC 2025 se aplicó encuesta de detección de necesidades de capacitación la cual se compartió por el correo electrónico del grupo de Gestión Humana con todos los servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los, para lo cual se identificaron los siguientes resultados:

La encuesta estuvo habilitada entre diciembre de 2024 y mediados de enero de 2025, mediante la plataforma forms y contó con la participación de 224 colaboradores.

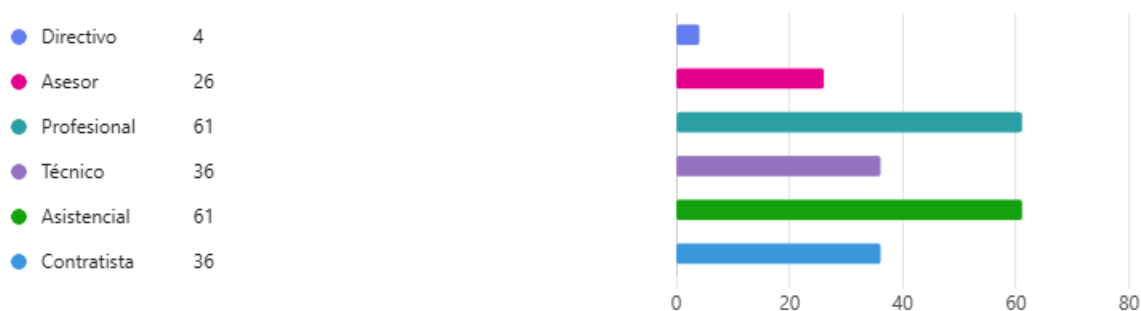


Ilustración 5. Participación en la encuesta según nivel jerárquico

De acuerdo con la gráfica, se puede evidenciar que los servidores que más participaron en el ejercicio son los del nivel profesional y nivel asistencial (61 servidores) con un 27% del total de la muestra. De igual manera es importante establecer que los servidores del nivel directivo tuvieron la menor participación en la encuesta con el 2% de participación.

A continuación, se comparten los resultados de las necesidades de capacitación recogidas conforme a la percepción de los servidores de la entidad por cada uno de los 6 ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación 2023-2030.

Los siguientes gráficos permiten evidenciar las capacitaciones que los servidores consideran se deben realizar, para lo cual se tendrán en cuenta las de mayor porcentaje de preferencia por cada eje temático para la consolidación del cronograma de actividades del PIC 2025.

Frente al **Eje de Paz total, memoria y derechos humanos**, tal como se evidencia en el gráfico, las temáticas que más se requieren por parte de los colaboradores son la construcción de indicadores y la promoción y protección de los derechos humanos.

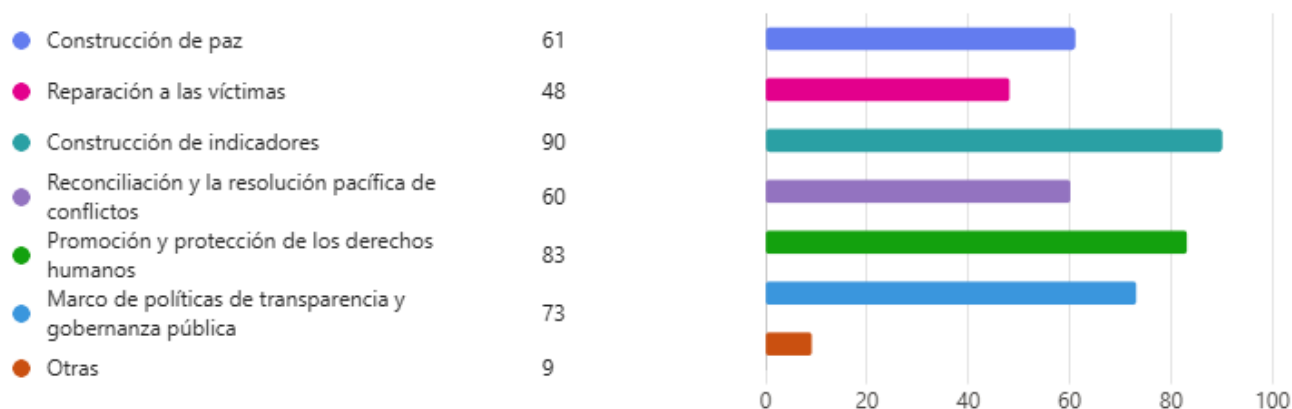


Ilustración 6. Requerimientos de capacitación eje de paz total, memoria y derechos humanos

En lo que respecta al **Eje de Territorio, vida y ambiente** los colaboradores muestran un alto interés en temáticas como arte y creatividad, gestión por resultados y servicio al ciudadano.

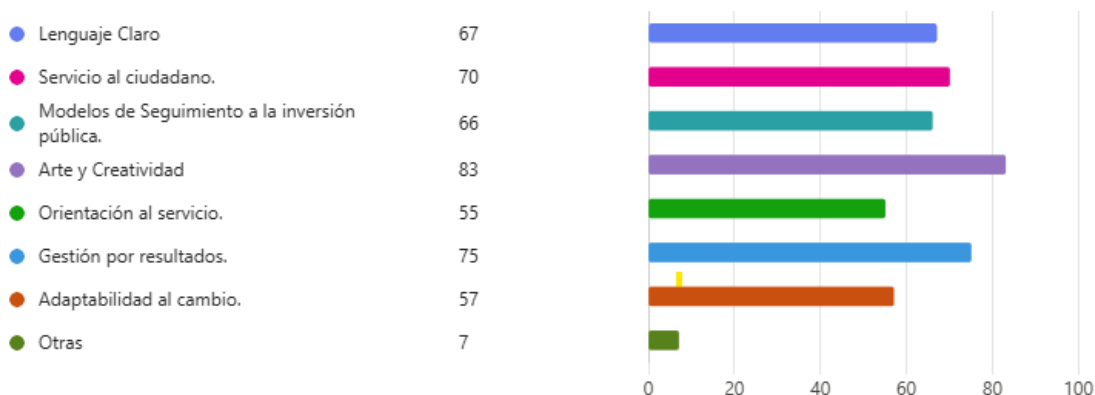


Ilustración 7. Requerimientos de capacitación eje de territorio, vida y ambiente

Para el **Eje Mujeres, inclusión y diversidad**, las necesidades de formación se enfocaron de manera marcada en la temática de comunicación asertiva, así mismo se evidencia interés en resolución de conflictos y conceptos de los enfoques de género y diferencial.

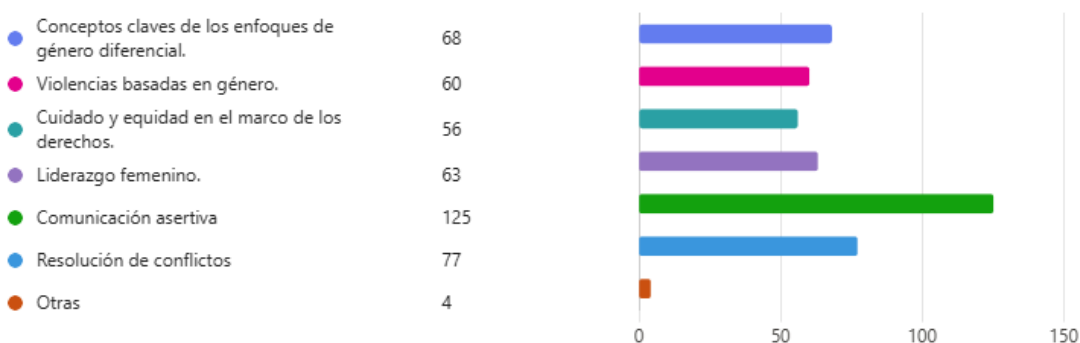


Ilustración 8. Requerimientos de capacitación eje mujeres, inclusión y diversidad

En relación con el **Eje de Transformación digital y cibercultura**, aunque los resultados por temática están relativamente cercanos, se podría señalar un mayor interés son el trabajo virtual, la seguridad digital, operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas y el manejo de plataformas internas.

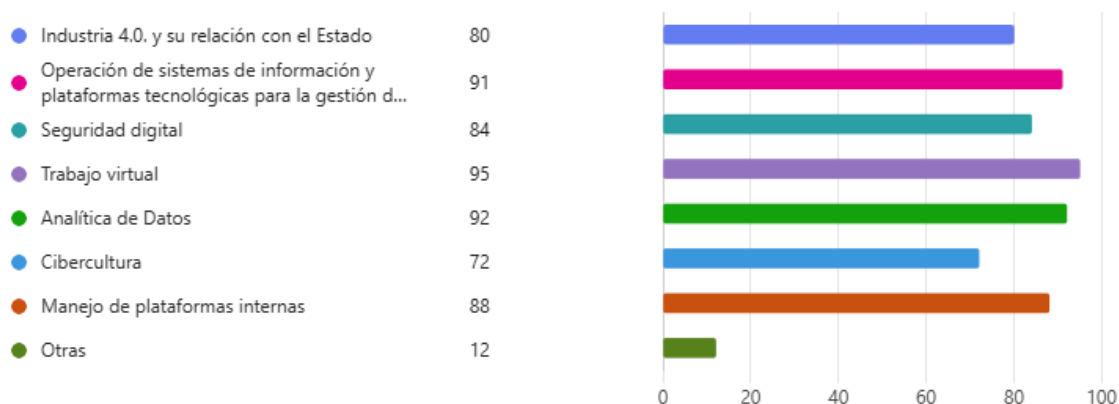


Ilustración 9. Requerimientos de capacitación eje transformación digital y cibercultura

Los requerimientos sobre el **Eje probidad, ética e identidad de lo público**, se evidencio un alto interés en programación neurolingüística asociada al entorno público, temática con mayor proporción de respuesta, seguida de valores del servicio público y gobierno abierto.

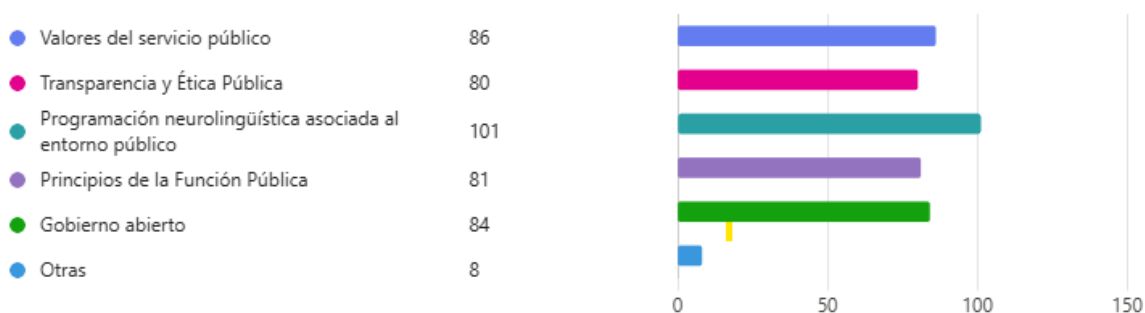


Ilustración 10. Requerimientos capacitación eje probidad, ética e identidad de lo público

Finalmente, en el **eje habilidades y competencias**, se visualizan tres grandes temáticas de interés, inteligencia emocional, creatividad e innovación y gestión documental.

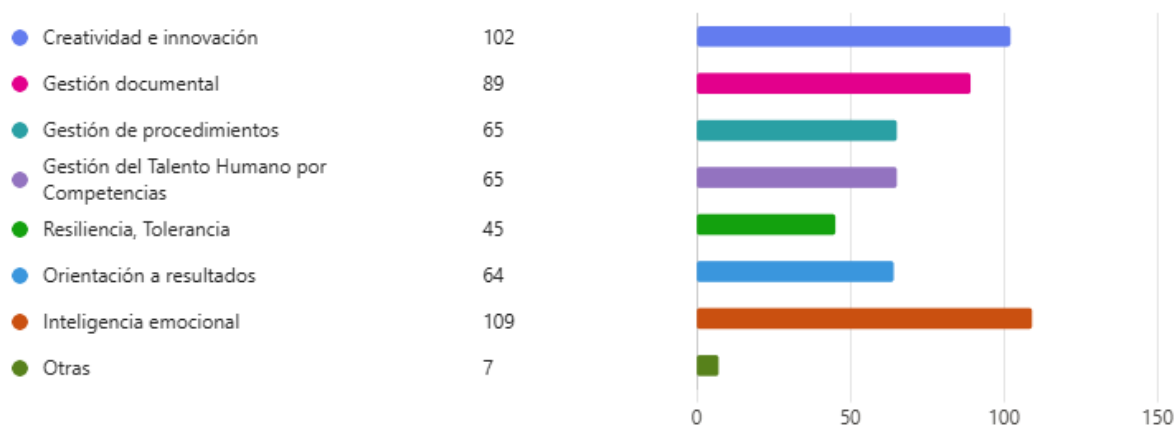


Ilustración 11. Requerimientos capacitación eje habilidades y competencias

La encuesta también permitió identificar la modalidad que los servidores prefieren en el desarrollo de las capacitaciones. En ese sentido, el 57% de los participantes en la encuesta (128 personas) consideran que las actividades de capacitación se deben realizar en modalidad virtual.

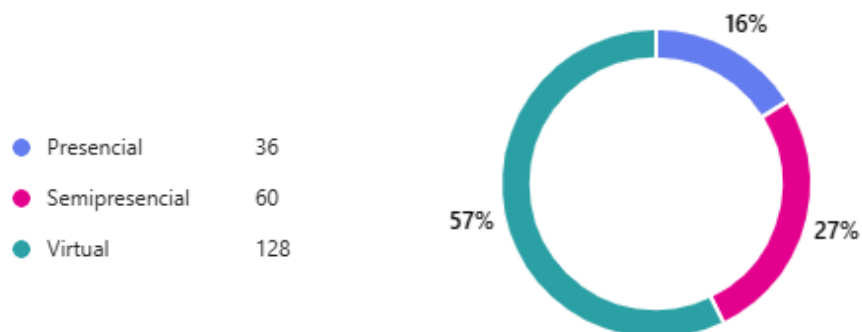


Ilustración 12. Preferencias en la modalidad de desarrollo de la capacitación

En cuanto a la periodicidad, 124 participantes (52%) consideran que se deben realizar de manera mensual.

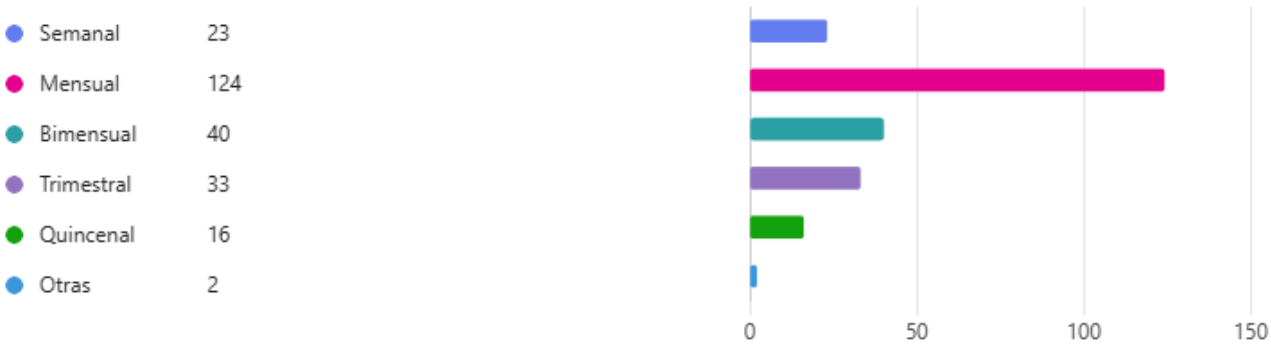


Ilustración 13. Preferencias periodicidad de desarrollo de la capacitación

6.2 Resultado Evaluación del Desempeño Laboral 2023-2024

Se tuvo en cuenta la valoración de competencias comportamentales y de los planes de mejoramiento producto de la Evaluación del Desempeño Laboral del periodo 2023 – 2024, identificando lo siguiente:

Se contó con un total de 214 servidores evaluados, distribuidos tal como se evidencia a continuación:

Nivel	Cantidad	Porcentaje
Asesor	54	25%
Profesional	61	29%
Técnico	41	19%
Asistencial	58	27%
Total	214	

Tabla 2. Servidores por nivel jerárquico evaluados

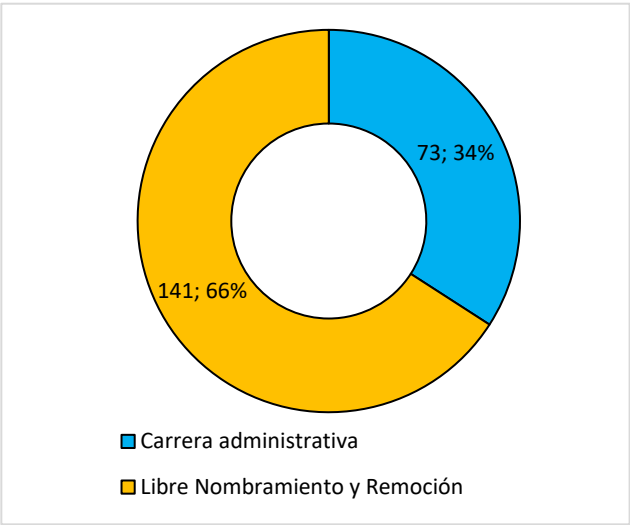


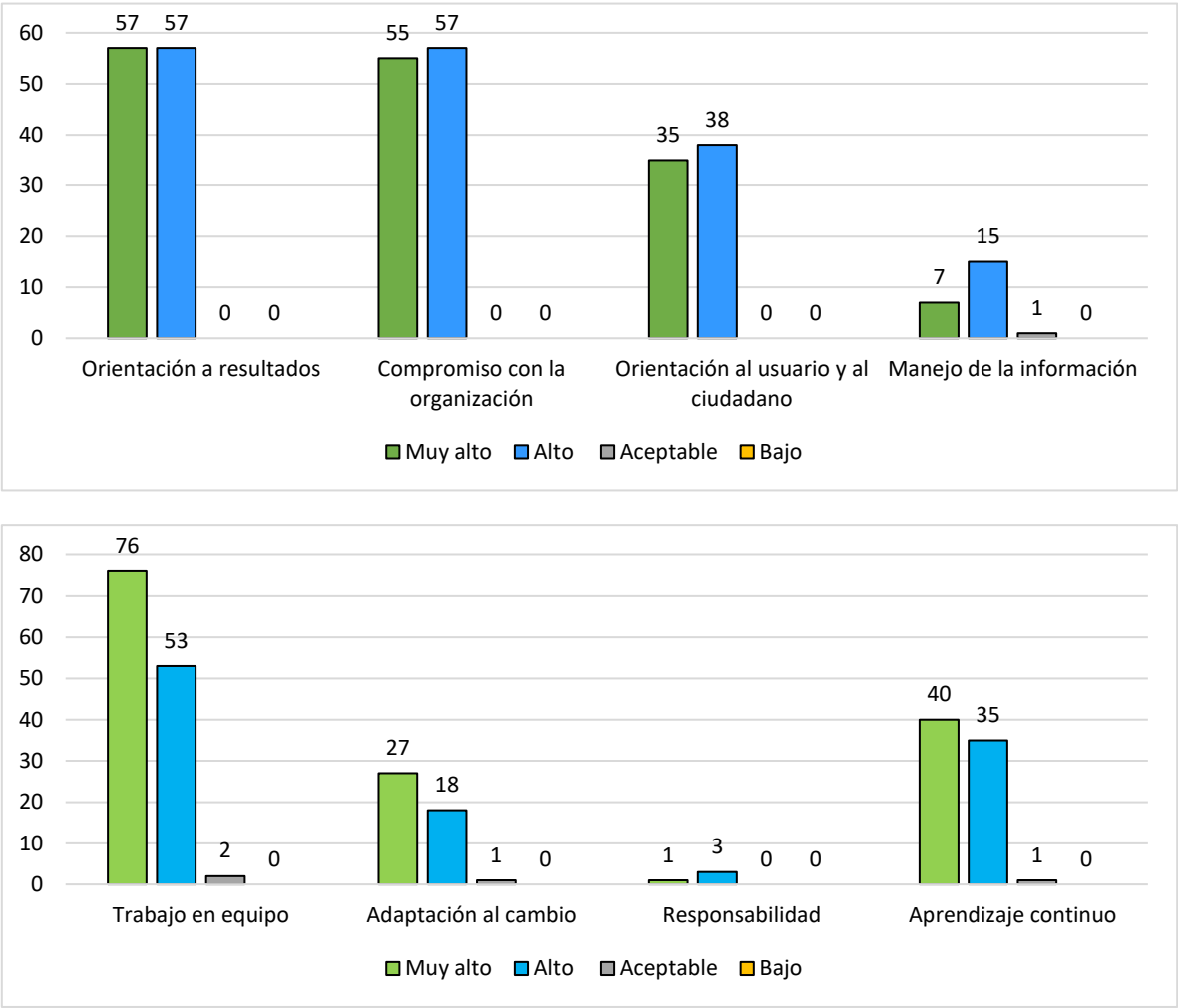
Ilustración 14. Servidores por tipo de vinculación evaluados

A continuación, se dan a conocer los resultados obtenidos a partir de la calificación de las competencias comportamentales evaluadas entre el 1 de febrero de 2023 al 31 de enero de 2024, a un total de 214 servidores públicos señalando la cantidad de servidores a quienes se evaluó cada competencia.

Competencias evaluadas	Funcionarios	Porcentaje
4 competencias	60	28%

Competencias evaluadas	Funcionarios	Porcentaje
5 competencias	9	4%
3 competencias	142	66%
no les fueron evaluadas	3	1%

Ilustración 15. Cantidad de competencias evaluadas



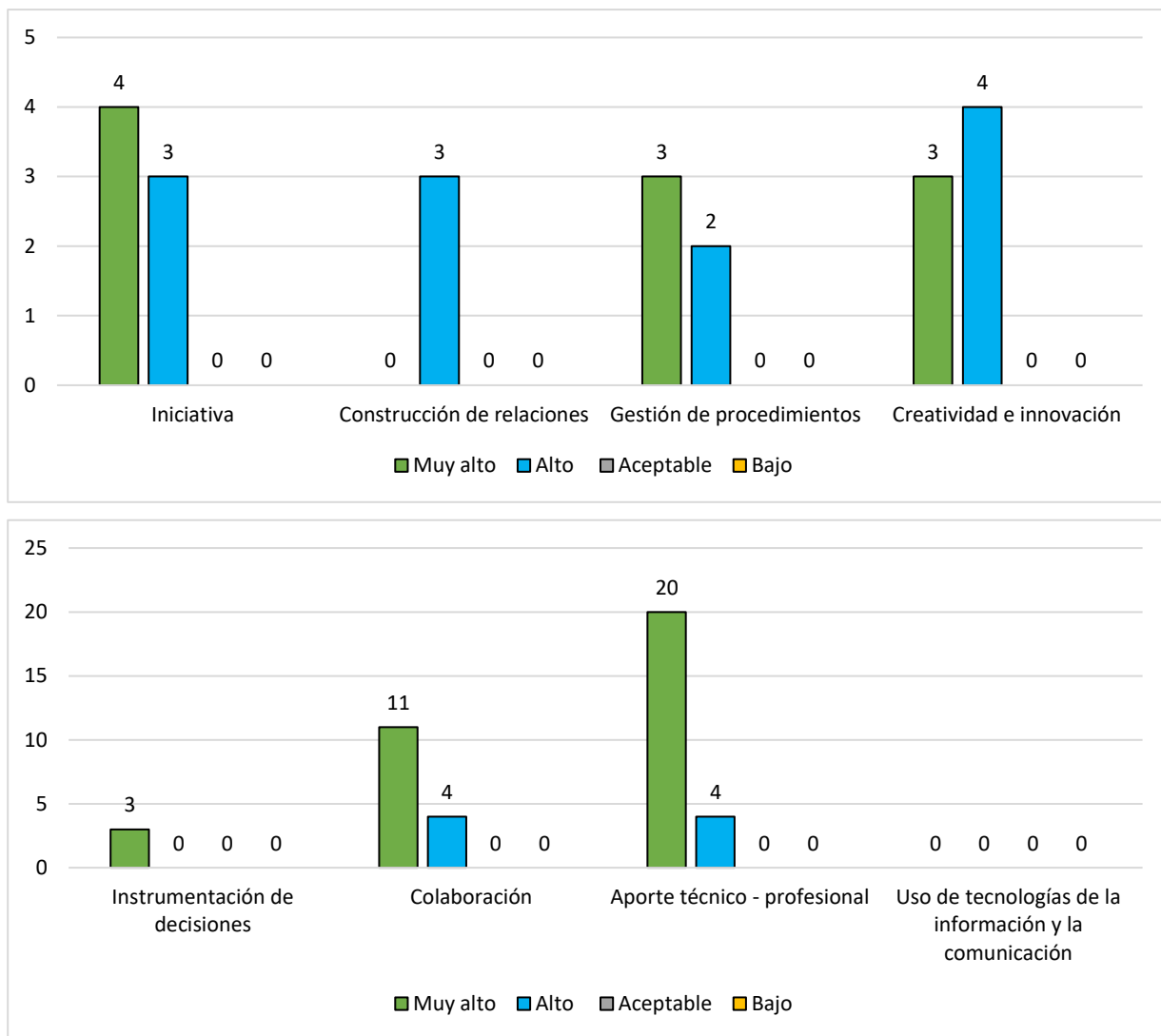


Ilustración 16. Resultados calificación de competencias comportamentales

Conforme a lo observado en los resultados de las competencias comportamentales los aspectos a fortalecer desde el PIC 2025 son los siguientes.

- Manejo de la información
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Aprendizaje continuo

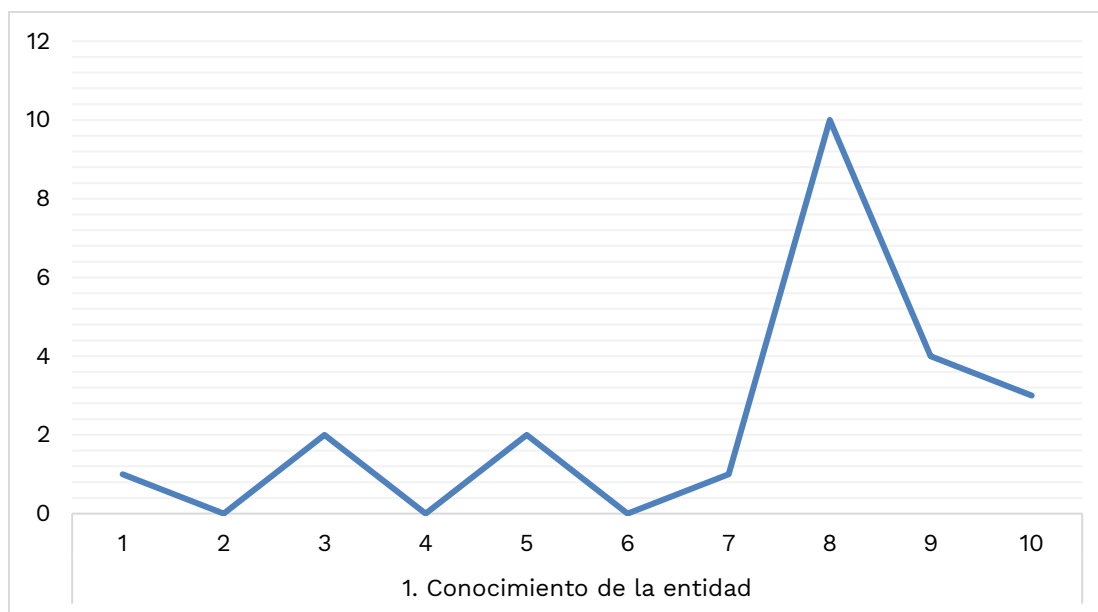
6.3 Auditorías de Control Interno

Como herramienta importante para la identificación de necesidades de capacitación para la vigencia 2025 se tuvo en cuenta las señaladas por parte de la Oficina de Control Interno de Gestión, en el proceso de evaluación y auditoría a las diferentes dependencias del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, conforme a lo señalado por esta oficina las temáticas a tener en cuenta son:

- Sistema Integrado de Gestión Institucional
- Formulación y seguimiento de indicadores
- Herramienta de gestión y administración del riesgo, que incluya tipos de riesgos, conceptos para su identificación y actividades prácticas.
- Planes de mejoramiento, acciones correctivas, preventivas y de mejora.
- Gestión presupuestal, Cadena presupuestal, Constitución y gestión de reservas presupuestal.
- Gestión documental
- Riesgo Fiscal
- Programa de transparencia y ética
- Identificación y evaluación de riesgos éticos
- Mitigación de riesgos y controles internos
- Herramientas de autocontrol en el marco del Sistema de Control Interno
- Política de Gestión de Información estadística en el Marco del MIPG
- Supervisión Contractual
- Lenguaje Claro.
- Ofimática con apoyo de las tecnologías como teams, forms, etc.
- Liderazgo y cultura organización

6.4 Inducción al puesto de trabajo

Se tomó como referencia los resultados de la inducción al puesto de trabajo aplicada a los funcionarios que ingresan a la entidad o se reubican en otra dependencia, para identificar posibles necesidades de capacitación, como referencia para el PIC 2025, para ello se consideran las competencias que arrojaron los resultados más bajos, con el fin de fortalecer estos aspectos:



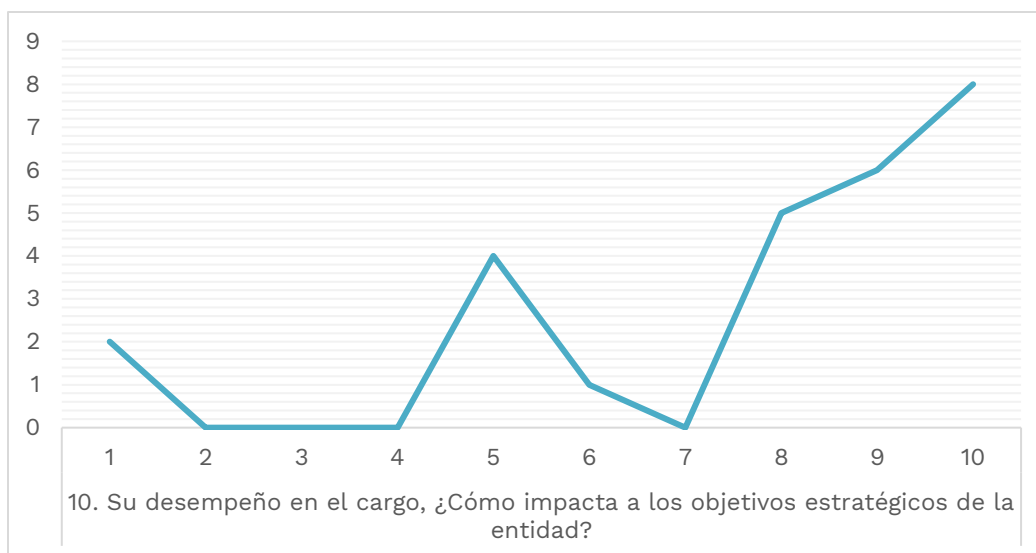
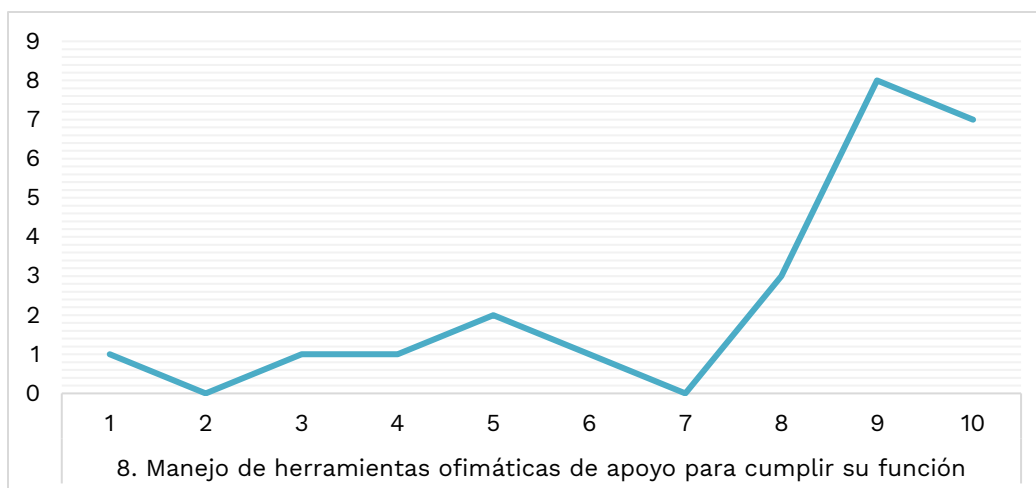
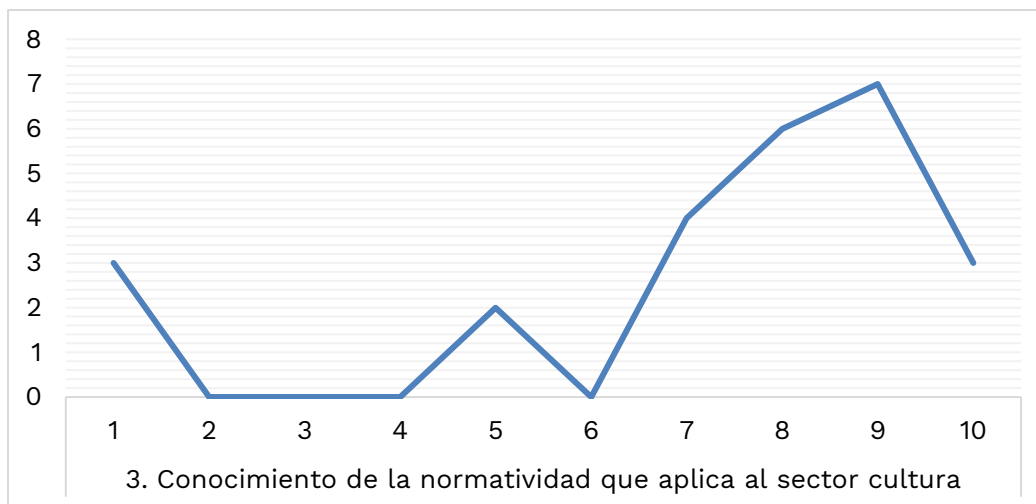


Ilustración 17. Competencias con el menor puntaje en la inducción a puestos de trabajo

6.5 Programas de inducción y reinducción

Estos programas son procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servidor público a la cultura organizacional, a desarrollar en estas habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar 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, practico y participativo.

Programas de Inducción. Es el proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura organizacional durante los meses siguientes a su vinculación.

Objetivos para el servidor público:

- Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

El Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes desarrolla el curso de inducción a través de un curso de inducción virtual compuesto por los siguientes módulos:

Módulo 1: Nuestra Entidad

Módulo 2: Planeación Estratégica

Módulo 3: Nuestros Procesos

Módulo 4: Grupo de Gestión Humana

Programa de Reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del servidor público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos dentro del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes, para ello esta actividad se desarrolla a través de la feria del conocimiento actividad donde cada dependencia de la entidad propone un stand didáctico y enfocado a la misionalidad de cada área donde se describe a los participantes las funciones de cada uno y los resultados que se buscan obtener con el desarrollo de las mismas.

Los programas de reinducción se impartirían a todos los servidores por los menos cada dos (2) años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirían obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulen la moral administrativa.

Son objetivos específicos los siguientes:

- Enterar a los servidores acerca de reformas en la organización del estado y sus funciones.
- Informar a los servidores públicos sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del servidor público al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores públicos con respecto a la entidad, a través de procesos de actualización.
- Poner en conocimiento de los servidores públicos, las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores.
- Informar a los servidores públicos acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

6.6 Resultados PIC 2024

El Plan Institucional de Capacitación 2024 fue elaborado por el grupo de gestión humana y publicado en la página de la entidad antes del 31 de enero de 2024, de igual manera fue socializado y aprobado por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la sesión del 25 y 26 de abril de 2024.

Se programo el desarrollo de 63 actividades de capacitación para lo cual se cerró vigencia con un total de 66 actividades de capacitación realizadas, correspondientes a un 106% de ejecución, la distribución por trimestre fue la siguiente:

Capacitaciones proyectadas 2024	63		
Trimestre	No de Capacitaciones	% avance	Acumulado
I Trimestre 2023	10	16%	16%
II Trimestre 2023	18	29%	45%
III Trimestre 2023	23	37%	81%
IV Trimestre 2023	15	25%	106%
Total 2023	66		

Tabla 3. Ejecución trimestral de capacitaciones

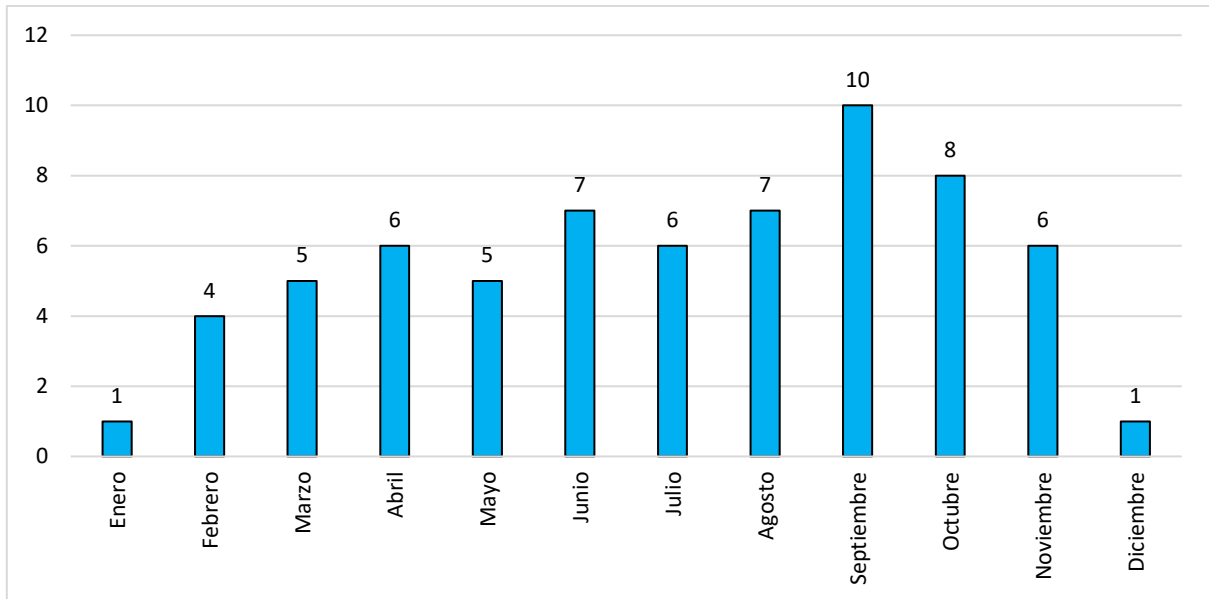


Ilustración 18. Capacitaciones desarrolladas por mes durante la vigencia 2024

De las 66 actividades de capacitación realizadas durante la vigencia, se aplicó prueba de conocimiento a 9 de ellas con una calificación promedio general de 4.6

Actividad de Capacitación	Modalidad	Fecha	Evaluaciones practicadas	Calificación promedio general
Capacitación relaciones interpersonales	Virtual	15-febrero-24	10	4,9
Capacitación resolución de conflictos	Virtual	19-mar-24	7	3,9
Capacitación primeros auxilios psicológicos	Presencial	24-abr-24	30	4,5
Capacitación deposito legal	Virtual	07-may-24	13	4,5
Capacitación metodologías para la solución de problemas y análisis de causas	Virtual	11-jun-24	13	4,4
Capacitación autoestima laboral	Virtual	11-jul-24	11	4,6
Capacitación evaluación del desempeño laboral	Virtual	01-ago-24	21	4,6
Capacitación trabajo en equipo	Virtual	18-sep-24	8	5,0
Capacitación 1, 2 y 3 fuera miedos	Virtual	23-oct-24	12	4,8
			Promedio	4,6

Tabla 4. Resultados pruebas de conocimiento

De las 66 actividades de capacitación realizadas durante la vigencia 2024, se aplicó evaluación de satisfacción a 66 de ellas, para lo cual se obtuvo un porcentaje de satisfacción acumulado del 97,8%

N°	Actividad de Capacitación	Modalidad	Fecha	Servidores	Contratistas	Total Asistentes	Satisfacción
1	Capacitación evaluación del desempeño laboral	Virtual	29-ene-24	50	2	52	98,0%
2	Capacitación relaciones interpersonales	Virtual	15-feb-24	12	10	22	96,9%
3	Capacitación inducción a la brigada de emergencia y anatomía y signos vitales	Presencial	21-feb-24	29	15	44	86,2%
4	Capacitación solución	Virtual	28-feb-24	36	40	76	94,6%
5	Diplomado en construcción de paz y derechos humanos	Virtual	25-feb-24	6	6	12	94,5%
6	Capacitación generalidades del sistema de control interno	Virtual	14-mar-24	11	20	31	97,2%
7	Capacitación resolución de conflictos	Virtual	19-mar-24	11	5	16	94,9%
8	Capacitación supervisión de contratos y convenios	Virtual	19-mar-24	43	129	172	93,6%
9	Taller mujer y transporte	Presencial	20-mar-24	6	6	12	100,0%
10	Capacitación a brigadistas - inspecciones	Presencial	21-mar-24	32	11	43	95,9%
11	Capacitación uso de la herramienta SIG	Virtual	10-abr-24	15	14	29	98,3%
12	Capacitación comunicación asertiva	Virtual	17-abr-24	24	21	45	99,4%
13	Capacitación Comité de Convivencia Laboral	Presencial	16-abr-24	7	3	10	97,0%
14	Curso virtual herramientas de transformación digital e innovación	Virtual	17-abr-24	13	0	13	94,5%
15	Capacitación diligenciamiento del formato único de inventario - FUID	Virtual	26-abr-24	23	26	49	97,0%
16	Capacitación primeros auxilios psicológicos	Presencial	24-abr-24	22	9	31	98,3%
17	Capacitación deposito legal	Virtual	7-may-24	22	14	36	96,4%
18	Capacitación riesgos de gestión y corrupción	Virtual	16-may-24	15	15	30	96,8%
19	Capacitación riesgos fiscales	Presencial	21-may-24	9	57	66	95,4%
20	Capacitación sentido de pertenencia	Virtual	22-may-24	15	12	27	95,3%
21	Capacitación manejo de extintores	Presencial	23-may-24	26	11	37	97,6%
22	Capacitación metodologías para la solución de problemas y análisis de causas	Virtual	11-jun-24	10	15	25	98,4%
23	Capacitación conceptos de derecho disciplinario	Virtual	14-jun-24	9	11	20	97,3%
24	Capacitación ética de lo publico	Virtual	20-jun-24	12	11	23	99,0%
25	Capacitación evacuación de emergencias	Presencial	24-jun-24	14	8	22	100,0%

N°	Actividad de Capacitación	Modalidad	Fecha	Servidores	Contratistas	Total Asistentes	Satisfacción
26	Capacitación mas allá del deber - conflicto de intereses	Virtual	25-jun-24	10	9	19	98,8%
27	Capacitación seguridad vial general	Presencial	28-jun-24	11	3	14	100,0%
28	Curso digital escuela de mujeres y hombres construyendo equidad	Virtual	30-jun-24	3	3	6	99,6%
29	Capacitación derechos de autor	Virtual	9-jul-24	19	20	39	96,4%
30	Capacitación autoestima laboral	Virtual	11-jul-24	11	12	23	100,0%
31	Capacitación aplicación de las tablas de retención documental - TRD	Virtual	17-jul-24	28	26	54	97,1%
32	Capacitación código general disciplinario: procedimiento y conceptos	Virtual	22-jul-24	10	7	17	99,2%
33	Inducción y reinducción al comité paritario de seguridad y salud en el trabajo	Presencial	18-jul-24	6	5	11	100,0%
34	Capacitación brigadistas primeros auxilios - actualización	Presencial	31-jul-24	26	16	42	99,5%
35	Capacitación evaluación del desempeño laboral	Virtual	1-ago-24	52	4	56	98,0%
36	Capacitación Smart work habilidades digitales en tu bolsillo	Virtual	2-ago-24	19	13	32	98,0%
37	Capacitación programa de gestión documental	Virtual	9-ago-24	16	14	30	96,3%
38	Capacitación el liderazgo del siglo XXI	Virtual	21-ago-24	10	14	24	99,5%
39	Capacitación aspectos legales de los regímenes pensionales	Virtual	22-ago-24	34	16	50	97,3%
40	Capacitación ley de transparencia y acceso a la información publica	Virtual	28-ago-24	17	12	29	99,1%
41	Capacitación hábitos de seguridad digital	Virtual	30-ago-24	10	4	14	99,4%
42	Capacitación sistema de gestión de derechos de autor	Virtual	4-sep-24	9	16	25	92,5%
43	Taller de lenguas y señas	Presencial	12-sep-24	6	9	15	98,9%
44	Reinducción al SG-SST museo juan del corral	Presencial	13-sep-24	0	10	10	97,4%
45	Capacitación trabajo en equipo	Virtual	18-sep-24	8	4	12	99,3%
46	Charla saberes en acción	Presencial	18-sep-24	5	4	9	98,3%
47	Capacitación brigadistas - simulacro distrital	Presencial	18-sep-24	28	10	38	99,9%
48	Taller de masculinidades - crianza y paternidad	Presencial	20-sep-24	6	11	17	98,5%
49	Taller de masculinidades - prevención de violencia	Presencial	23-sep-24	2	16	18	98,0%

N°	Actividad de Capacitación	Modalidad	Fecha	Servidores	Contratistas	Total Asistentes	Satisfacción
50	Capacitación programa de transparencia y ética publica	Presencial	23-sep-24	2	16	18	100,0%
51	Capacitación plan institucional de archivos - pinar	Virtual	25-sep-24	8	13	21	92,8%
52	Capacitación gestión de la propiedad intelectual en los proyectos artísticos y culturales	Virtual	2-oct-24	6	5	11	98,2%
53	Taller de masculinidades	Presencial	3-oct-24	4	39	43	98,4%
54	Conexiones que transforman en el siglo XXI - museo Guillermo León Valencia	Presencial	9-oct-24	0	10	10	100,0%
55	Socialización responsabilidades y funciones del comité de convivencia laboral	Presencial	16-oct-24	8	2	10	96,6%
56	Socialización responsabilidades y funciones del COPASST	Presencial	16-oct-24	9	2	11	92,4%
57	Capacitación plataforma de ley de espectáculos públicos - PULEP	Virtual	22-oct-24	8	26	34	95,7%
58	Capacitación 1, 2 y 3 fuera miedos	Virtual	23-oct-24	12	15	27	99,5%
59	Curso de manejo defensivo	Presencial	26-oct-24	10	0	10	99,2%
60	Capacitación programa de prevención y desastres en archivo	Virtual	29-oct-24	16	13	29	98,6%
61	Curso virtual de atención al ciudadano	Virtual	5-nov-24	20	21	41	99,3%
62	Capacitación como encontrar la paz interior a través del perdón	Virtual	19-nov-24	12	6	18	99,9%
63	Capacitación cálculo de pensión y reforma pensional	Virtual	20-nov-24	29	10	39	98,4%
64	Diplomado contratación ESAP	Virtual	21-nov-24	6	14	20	99,5%
65	Charla transformando realidades - violencias de género	Virtual	25-nov-24	3	7	10	98,1%
66	Capacitación gestión del patrimonio cultural inmueble	Virtual	12-dic-24	9	7	16	98%
						Promedio de satisfacción total	97,5%

Tabla 5. Resultados encuesta de satisfacción

7. Recursos

Los recursos presupuestales para atender las actividades establecidas en el plan se darán conforme la asignación definida al respecto para el Grupo de Gestión Humana.

De otra parte, el recurso humano que liderará la ejecución de las actividades hace parte del Grupo de Gestión Humana. El equipo de profesionales y contratistas aportarán desde diferentes ámbitos de conocimientos y los distintos procesos de talento humano, sus capacidades técnicas para lograr el cumplimiento del plan y aumentar los niveles de satisfacción de los servidores del Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes.

8. Seguimiento y evaluación

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación, el Grupo de Gestión Humana, será el encargado de realizar el reporte de los indicadores.

Para tal fin durante la ejecución de las actividades de capacitación, se deberán dejar los siguientes registros:

- **Registro de asistencia:** Este registro debe ser diligenciado por todos los asistentes a la capacitación y permitirá tener una base de datos actualizada para llevar una estadística sobre el índice de participación.
- **Registro de la evaluación de satisfacción de la capacitación:** Aplicará para capacitaciones que se lleven a cabo al interior de la entidad. Se efectuará una vez finalice la capacitación a través de un formato diseñado para ello, con el propósito de conocer la percepción de los funcionarios que recibieron la capacitación, relacionada con el uso de recursos didácticos, cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia, aprendizaje, conferencista, entre otros.

A continuación, se describen los indicadores que permitirán la medición del cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación:

Tipo de indicador	Nombre	Fórmula	Meta
Eficiencia	Porcentaje de ejecución del plan	$(\text{actividades desarrolladas} / \text{actividades planeadas}) * 100$	100%
Eficacia	Ejecución presupuestal	$(\text{presupuesto ejecutado} / \text{presupuesto asignado}) * 100$	100%
Impacto	Percepción promedio de los beneficiarios frente a las actividades desarrolladas	$\sum \text{calificaciones de los usuarios} / \text{total de usuarios que califican las actividades}$	4,5
Impacto	Valoración del conocimiento	$(\text{Promedios de calificación de las capacitaciones evaluadas} / \text{Número de capacitaciones evaluadas})$	4

Tabla 6. Indicadores para seguimiento del Plan

Eje temático	Capacitación	I Trimestre			II Trimestre			III Trimestre			IV Trimestre		
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Paz total, memoria y derechos humanos	Construcción de paz		X										
	Construcción de indicadores				X								
	Promoción y protección de los derechos humanos					X							
	Políticas de transparencia y gobernanza pública									X			
	Informe comisión de la verdad										X		
Territorio, vida y ambiente	Lenguaje Claro												X
	Adaptación al cambio		X										
	Servicio al ciudadano				X								
	Arte y creatividad							X					
	Gestión por resultados								X				
	Evaluación del desempeño laboral EDL Evaluación definitiva	X											
	Reforma Pensional	X											
	Evaluación del desempeño laboral EDL Evaluaciones parciales							X					
	Comunicación Asertiva			X									
Mujeres, inclusión y diversidad	Conceptos claves de los enfoques de género diferencial				X								
	Violencias basadas en género						X						
	Liderazgo femenino							X					

Eje temático	Capacitación	I Trimestre			II Trimestre			III Trimestre			IV Trimestre		
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	Resolución de conflictos				X								
	Empatía					X							
	Atención a las víctimas del conflicto armado										X		
	Conciencia de las desigualdades								X				
Transformación digital y cibercultura	Industria 4.0 y su relación con el estado							X					
	Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas								X				
	ISOLUCIÓN			X									
	AZDIGITAL				X								
	Seguridad digital								X				
	Trabajo Virtual									X			
	Manejo de la información										X		
	Analítica de datos											X	
	TEAMS											X	
Probidad, ética e identidad de lo público	Trabajo en equipo									X			
	Valores del servicio público						X						
	Neurolingüística asociada al entorno público					X							
	Gobierno Abierto											X	
	Conflicto de Intereses						X						
	Funcionamiento de la comisión de personal									X			

Eje temático	Capacitación	I Trimestre			II Trimestre			III Trimestre			IV Trimestre		
		Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Habilidades y competencias	Negociación colectiva		X										
	Transparencia Pública			X									
	Creatividad e innovación			X									
	Inteligencia Emocional										X		
	Gestión documental		X										
	Gestión y administración de riesgos					X							
	Normatividad del sector cultura							X					
	Políticas de MIPG			X									
	Supervisión de contratos					X							
	Liderazgo						X						

Nota: El cronograma podrá ser ajustados de conformidad con el desarrollo de la oferta institucional pública y la disponibilidad de recursos.



Ministerio de las Culturas, las Artes y los Saberes

