

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC)

INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

AREA DE TALENTO HUMANO

AÑO 2025

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí ha sido estructurado para la vigencia 2025 y se soporta en la Constitución Política de 1991 y la Ley 909 de 2004, tiene enfoque en la necesidad de contribuir en la formación y capacitación para los servidores públicos en línea con el desarrollo y mejoramiento continuo de las competencias laborales. Entendiendo las competencias laborales como aquellos elementos personales que son necesarios para el desempeño de las funciones dentro de una organización y que hacen la diferencia entre un servidor y otro por los niveles de excelencia con los que llevan a cabo las funciones a su cargo, por lo tanto, y en aras de que la excelencia sea una generalidad, se hace ineludible garantizar que cada uno de los servidores de la entidad cuente con las competencias que se requieren para el adecuado desarrollo de las actividades en cada uno de los cargos de los diferentes niveles jerárquicos de empleos, incrementando el mérito de los servidores y articulado con las necesidades de la entidad y de su recurso humano.

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, ha señalado la necesidad de “Enaltecer al servidor público y su valor” implementando programas de aprendizaje en las Entidades del Estado, a través de la construcción del Plan de Capacitación anual, con el fin de fortalecer las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos y contribuir a su óptimo desempeño en el puesto de trabajo, y de esta manera, cerrar las brechas que existan entre las capacidades individuales y las requeridas para el ejercicio de sus funciones, reconociendo al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad, siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

La Ley 2294 del 19 de mayo de 2023 “Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia, potencia mundial de la vida” plantea que el ejercicio pedagógico para la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas requiere de un direccionamiento político.

Por lo anterior el Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí construye el Plan Institucional de Capacitación y lo articula con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 - PNFC, Plan Nacional de Competencias Laborales - PNCL del DAFP promoviendo los nuevos lineamientos y ejes temáticos (Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, Mujer Inclusión y Diversidad, Transformación Digital y Cibercultura, Ética, Probidad e Identidad de lo Público, Habilidades y Competencias, Territorio, Vida y Ambiente) Que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el diagnóstico a través de la encuesta de detección de necesidades, que soporta el componente estratégico de la capacitación en el sector público, posteriormente se presenta el marco normativo y conceptual y el desarrollo de la capacitación en el sector público. Para finalmente, abordar los ejes temáticos,

su propósito y la priorización temática que la Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí deberá acoger, así como, los lineamientos para la formación de los directivos públicos.

Cabe anotar, que lo anterior debe ir alineado con la misión del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, en el desarrollo integral de la población y elevar su calidad de vida, con los cuales se busca brindar bienes y servicios de calidad a la población en general, teniendo en cuenta que un pilar fundamental para lograrlo es la formación constante de los servidores públicos, para llegar a la cultura organizacional deseada y de esta manera impactar de manera positiva en los resultados garantizando la vinculación activa de servidores públicos idóneos y cerciorándose que los que ya se encuentren, estén capacitados y formados con criterios de eficacia, eficiencia, efectividad y autoaprendizaje como eje trascendental para el cumplimiento y la calidad del servicio de la sociedad.

Este Plan, sin duda contribuye al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de Talento Humano, al aportar al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos con el propósito de prestar un mejor servicio al ciudadano.

Dicho plan se tramita ante el Comité de Desempeño Institucional, y por lo tanto se adopta para la vigencia 2025 como una herramienta que fortalezca las competencias laborales de sus servidores públicos, en especial las que permitan afrontar el cambio, el trabajo en equipo, dar valor y respeto en desarrollo del cumplimiento de los fines del Instituto de cultura, recreación y deporte y del servicio público.

ELEMENTOS ESTRATÉGICOS DEL INSTITUTO DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ

MISIÓN.

Promover el desarrollo de procesos culturales, artísticos, recreativos y deportivos para contribuir al bienestar de la población itagüiseña y al disfrute de sus derechos.

VISIÓN.

En el año 2027 el Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí será reconocido a nivel nacional por su compromiso con el bienestar y calidad de vida de la población itagüiseña a través del fomento de la cultural, arte, recreación y deporte en Itagüí.

PRINCIPIOS.

- 1. Inclusión y Equidad:** Garantizar el acceso equitativo a las actividades culturales, deportivas y recreativas para todos los habitantes de Itagüí, independientemente de su edad, género, condición socioeconómica o capacidades.
- 2. Calidad y Excelencia:** Mantener un alto estándar de calidad en todos los programas, eventos e instalaciones gestionadas por el Instituto.
- 3. Innovación y Adaptabilidad:** Fomentar la innovación en la programación y gestión de actividades culturales, recreativas y deportivas, y adaptarse rápidamente a las necesidades y dinámicas cambiantes de la comunidad.
- 4. Participación y Colaboración Comunitaria:** Promover la participación activa de la comunidad en la planificación y ejecución de programas, así como en la toma de decisiones relacionadas con la cultura, la recreación y el deporte.

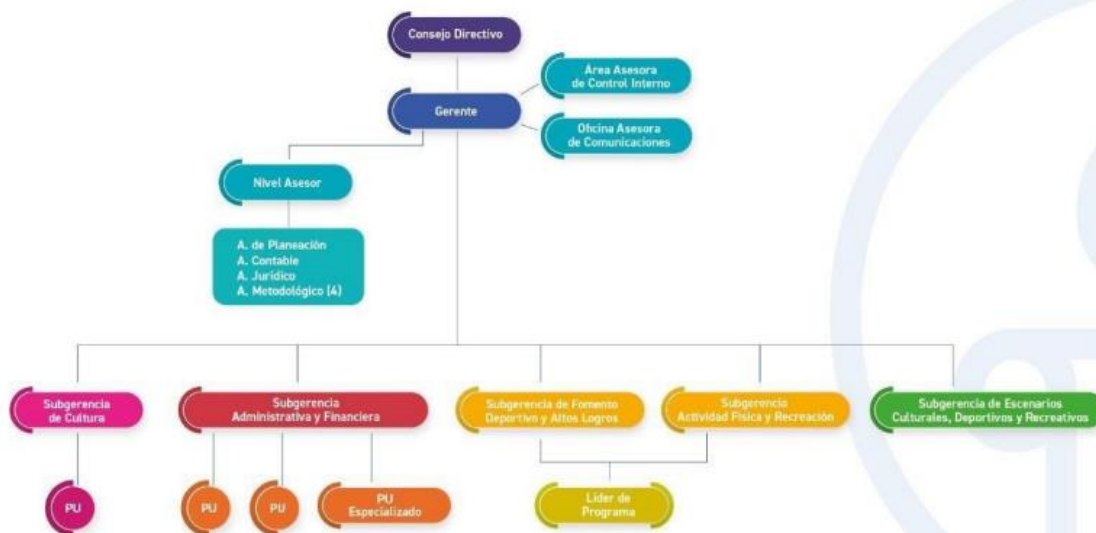
5. Sostenibilidad y Responsabilidad: Implementar prácticas sostenibles en la gestión de actividades e instalaciones, y actuar con responsabilidad social y ambiental.

6. Desarrollo Integral y Bienestar: Enfocar las actividades y programas en el desarrollo integral de los individuos y el bienestar de la comunidad, fomentando hábitos de vida saludable y la cohesión social.

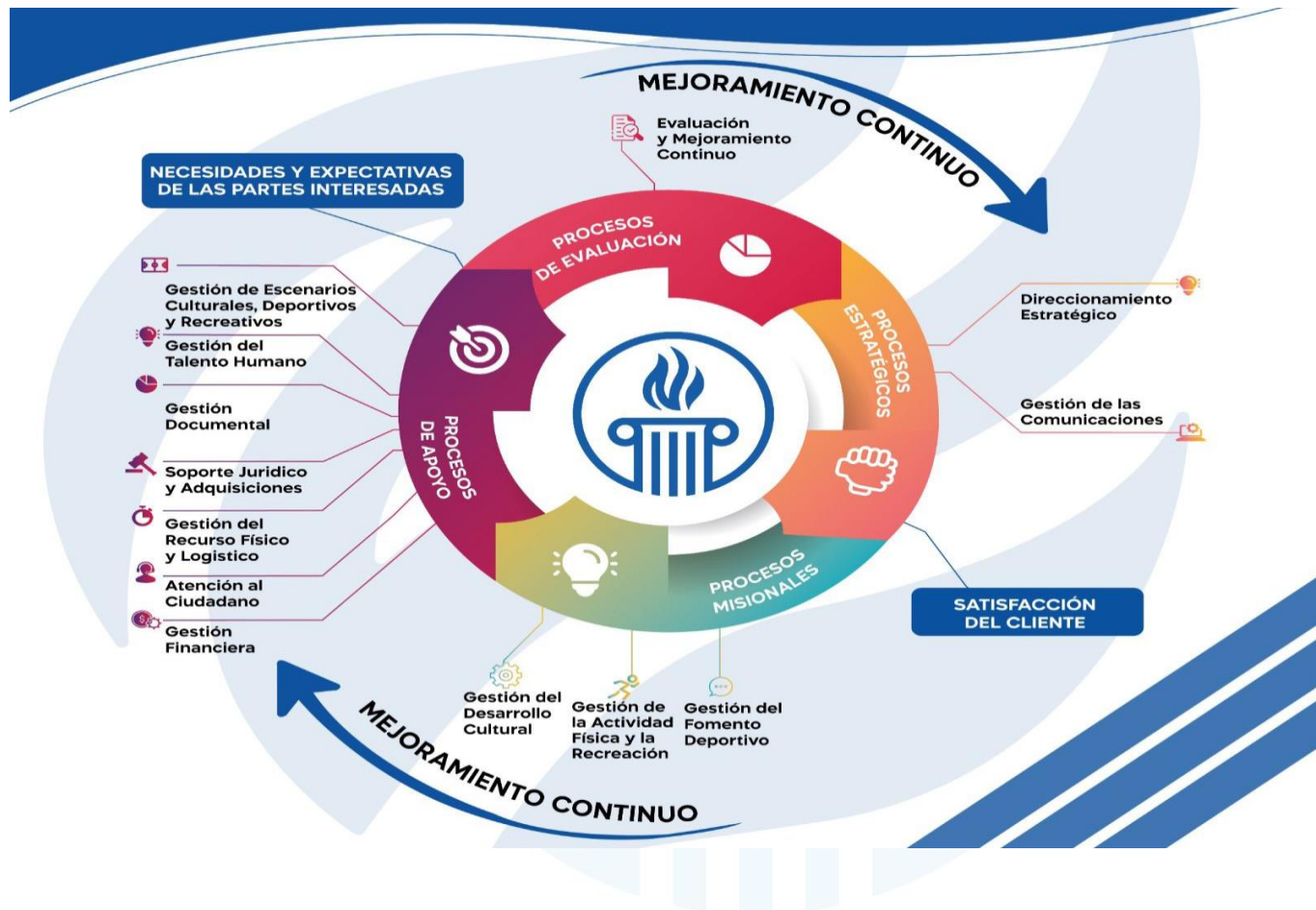
7. Transparencia y Buen Gobierno: Gestionar el Instituto con transparencia, rendición de cuentas y buen gobierno, asegurando que los recursos se utilicen de manera eficiente y efectiva.

8. Fortalecimiento de Alianzas Estratégicas: Crear y fortalecer alianzas estratégicas con diferentes sectores para potenciar los recursos y el impacto de los programas y proyectos.

ORGANIGRAMA



MAPA DE PROCESOS INSTITUTO DE CULTURA, RECREACIÓN Y DEPORTE DE ITAGÜÍ.



Procesos Estratégicos, Misionales, Apoyo y Evaluación

1 . Σ Estratégico = 2 Misionales = 3 Apoyo = 7 Evaluación = 1	Direccionamiento Estratégico Gestión de las Comunicaciones Gestión del Fomento Deportivo Gestión de la Actividad Física y la Recreación Gestión del Desarrollo Cultural Gestión de escenarios culturales, deportivos y recreativos Gestión del talento humano Soporte jurídico y adquisiciones Gestión del recurso físico y logístico Atención al ciudadano Gestión financiera Gestión Documental Evaluación y mejoramiento continuo
---	---

OBJETIVO GENERAL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Fortalecer las competencias individuales e institucionales para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia potencia mundial de la vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS PIC

- ✓ Integrar a los servidores públicos que ingresan nuevos a la institución con la cultura organizacional del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí basada en el código de integridad mediante un proceso de inducción, que genere conocimiento de la institución, identidad, sentido de pertenencia, e interiorización de los valores. En el momento que se generen cambios o logros significativos en los procesos se reorientará a los funcionarios por medio de la reinducción.
- ✓ Fortalecer las capacidades cognitivas, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos de los servidores públicos, con el fin de contribuir al mejoramiento de los procesos, servicios y la exitosa ejecución de la planeación estratégica del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí.
- ✓ Gestionar la participación de los servidores en actividades de capacitación que sirvan como espacio para adquirir, intercambiar y transferir conocimientos y experiencias, así como de actualización en temas de interés para el Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí
- ✓ Desarrollar la capacidad del Talento Humano a través de procesos de formación efectivos que permitan mejorar el desempeño individual y colectivo adaptado al contexto institucional, en concordancia con el PNFC 2023-2030.

ALCANCE

El “Plan Institucional de Capacitación – PIC” inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; 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.

Aplica a todos los servidores públicos del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí y es de obligatorio cumplimiento la participación en las capacitaciones establecidas desde el área de Talento Humano.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan en la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de capacitación son las siguientes:

Plan de capacitación: El plan de capacitación de las entidades públicas debe 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 (Decreto 1083 del 2015, art. 2.2.9.1), (Ley 909 del 2004, art. 36).

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” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Aprendizaje Organizacional: Se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos de la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

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. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

Competencias Laborales: Se definen como 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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Educación Informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Educación Formal: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados.

Formación: Es entendida en la referida normatividad como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público.

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, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los funcionarios.

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.

MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión

Entrenamiento en el Puesto de Trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).

MARCO NORMATIVO

Marco Normativo Plan Institucional de Capacitación - PIC

<i>Norma</i>	<i>Descripción</i>
Constitución Política de Colombia Art.54	“Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.
Decreto 1499 de 2017	Tiene por objeto dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.



Ley 734 de 2002,
Art. 33, numeral 3 y
Art. 34, numeral 40

Por la cual se expide el Código Disciplinario Único

Artículo 33. Derechos. Numeral 3 “Recibir capacitación para el mejor de sus funciones”

Artículo 34. Deberes. Numeral 40 “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.

Ley 909 de 2004
Título V, Capítulo I, artículo 65
Título VI, Capítulo I, artículo 36,
Numeral 1

“Por la cual se expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

Título V, Capítulo I, artículo 65, Los planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen las necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales

Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 19998”



Decreto 2539 de 2005	“Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decreto-ley 770 y 785 de 2005”
Decreto 785 de 2005	“Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004”
Ley 1064 de 2006	“Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”
Decreto 160 de 2014	“Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos” Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los planes institucionales de capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015 y todos los decretos que lo modifican	Por medio del cual se expide el Decreto único reglamentario del sector de Función Pública.
Circular Externa 100- 010 de 2014 - DAFP	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.



Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005)	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. Modifica el art. 24 de la Ley 909 de 2004, art 29 de la Ley 909 de 2004, literal g) del art. 6 del Decreto 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública.



Ley 2016 de 2020 - Código de Integridad	Ley 2016 de 2020 - Código de Integridad Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones. Artículo 1º. Objeto. La presente ley tiene como objeto la adopción e implementación del Código de Integridad del Servicio Público Colombiano expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por parte de todas las entidades del Estado a nivel nacional y territorial y en todas las Ramas del Poder Público, las cuales tendrán la autonomía de complementarlo respetando los valores que ya están contenidos en el mismo. Finalmente, se crea el Sistema Nacional de Integridad para articular todo lo concerniente a la Integridad en el Servicio Público Colombiano
--	---

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL.

El aprendizaje organizacional se consolida mediante la preservación de la memoria institucional a 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 del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí

Los programas propuestos dentro del plan, deben satisfacer las necesidades institucionales identificadas por los diferentes métodos y aportar al cumplimiento de las metas de manera efectiva, mediante el siguiente esquema:

Aprendizaje Organizacional



Fuente: Adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023

Las y los servidores que logran desarrollar ciertas habilidades o que apropian y aplican el conocimiento con un fin específico, son servidores que desarrollan las competencias laborales que requiere la entidad pública a la cual se encuentren vinculados.

Es importante precisar, que la formación y capacitación deben ser vistas como un proceso estratégico para el desarrollo organizacional de las y los servidores públicos y no como una instrucción para determinado empleo o trabajo, tampoco como un mero requisito legal. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el Talento Humano y por ende que la cultura de organizacional se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.

VISIÓN TRADICIONAL DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	VISIÓN DESARROLLISTA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
Es un costo	Es una inversión
Sin dirección estratégica	Con orientación estratégica
Desligada de objetivos	Atada a objetivos de aprendizaje
Ocupación del tiempo	Educación
Espontaneidad	Plan de carrera
Sólo es adiestramiento para un puesto	Preparación para movilidad
Castigo	Polivalencia
	Aprendizaje organizacional

Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública 2020.

ESTRUCTURA PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN.

De acuerdo con las consideraciones constitucionales y legales, la formación y capacitación de las y los servidores públicos tienen un carácter estratégico para la óptima gestión y desempeño institucional, de allí la necesidad de contar con lineamientos en la materia. Por ello, el Plan Nacional de Formación y Capacitación se presenta como un instrumento que promueve la mejora continua y el desarrollo del servicio público.

Sistema Nacional de Capacitación y sus componentes

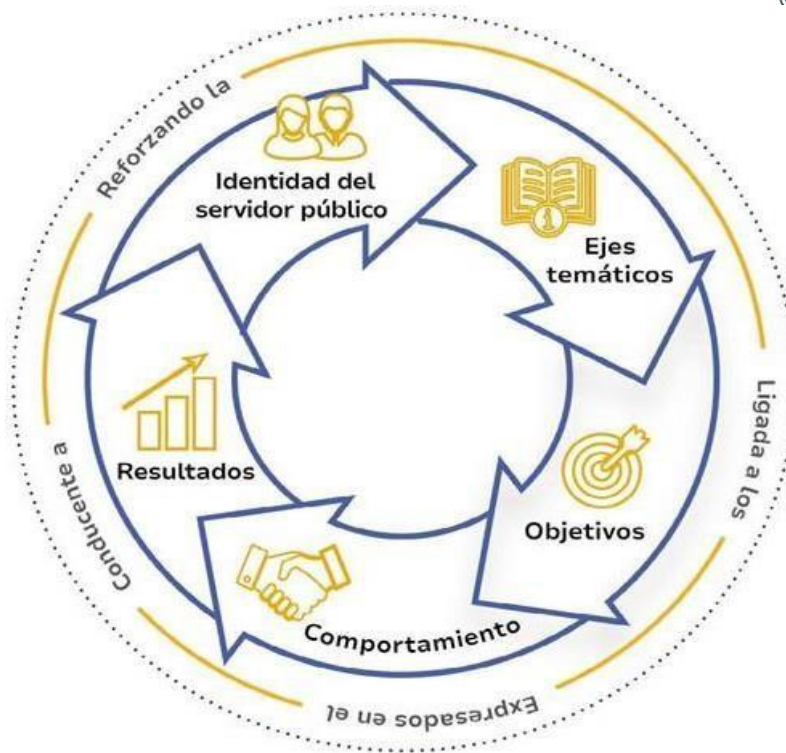


Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023.

CICLO DE FORMACIÓN ORIENTADO POR LAS TEMÁTICAS PRIORIZADAS.

La priorización temática se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos referidos en este Plan y se incorporan los ejes temáticos que agregan valor a la formación y capacitación de las y los servidores públicos, y con ello contribuir al desempeño mediante el desarrollo integral y la orientación en el ejercicio de sus funciones.

Ciclo De Formación Orientado Por Las Temáticas Priorizadas



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023

EJES TEMÁTICOS PNFC.

Este plan se formula cada año a partir de un diagnóstico de necesidades donde se identifican aquellos factores a fortalecer para una mejor gestión administrativa y se establecen las capacitaciones a desarrollar durante la vigencia bajo los parámetros establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación - PNFC 2023-2030, en el marco de los siguientes ejes temáticos:

Ejes temáticos PNFC



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2023

DIMENSIONES DE EJES TEMÁTICOS



Desarrollar habilidades, destrezas, hábitos, actitudes y valores que le permitan adquirir o crear métodos, procedimientos y técnicas de estudio y aprendizaje para que puedan seleccionar y procesar información eficientemente, comprender la estructura y el significado del conocimiento a fin de que lo pueda discutir, negociar y aplicar. El aprender a aprender constituye una herramienta para seguir aprendiendo toda la vida.



Desarrollar capacidades de innovación, creación, estrategias, medios y herramientas que le dan la posibilidad de combinar los conocimientos teóricos y prácticos con el comportamiento socio cultural, potenciar aptitudes para el trabajo en grupo, la capacidad de iniciativa y de asumir riesgos.



Se basa en el desarrollo de la integridad física, intelectual, afectiva y social; teniendo en cuenta las relaciones que establece con todo el entorno; tanto laboral como en la sociedad; y ética del sujeto en su calidad de adulto, de trabajador, como miembro de una familia, de estudiante y ciudadano.

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS.

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de 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.

Temáticas sugeridas PIC – Eje 1



Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030.

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y 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.



Temáticas sugeridas PIC – Eje 2

Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/ sistémico.
- Creación en equipo.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-203

EJE 3: MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD

Propone cualificar las capacidades del Talento Humano del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, 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.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

Temáticas sugeridas PIC – Eje 3

Temáticas Sugeridas

 SABERES	◦ Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. ◦ Justicia de género, étnica y racial. ◦ Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos. ◦ Violencias basadas en género. ◦ Decolonialidad y epistemologías.	◦ Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política. ◦ Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas. ◦ Cuidado y equidad en el marco de los derechos. ◦ Liderazgo femenino.
 SABER HACER	◦ Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes ◦ Planificación de proyectos con perspectiva de género ◦ Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz ◦ Análisis con datos desagregados ◦ Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.	◦ Generar estadísticas con enfoque de género ◦ Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad) ◦ Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones. ◦ Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad ◦ Merito e inclusión y diversidad ◦ Diálogo social
 SABER SER	◦ Comunicación asertiva ◦ Pensamiento crítico y estratégico ◦ Respeto por la diversidad ◦ Conciencia de las desigualdades ◦ Empatía ◦ Creatividad ◦ Apertura a los cambios	◦ Resolución de conflictos ◦ Resiliencia ◦ Tolerancia cero a la violencia de género ◦ Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y

modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, 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 el Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí.

Temáticas sugeridas PIC – Eje 4



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030.

EJE 5: PROBIDAD, 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 planteó 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.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos dan una preocupación creciente en muchos los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Itagüí y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, *“La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive”*. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

Temáticas sugeridas PIC – Eje 5



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS.

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.

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 del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí.

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.

Temáticas sugeridas PIC – Eje 6



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

RESULTADO DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se diseñó una encuesta contemplando los 6 ejes temáticos asociadas al PNFC 2023- 2030.

En el diligenciamiento se contó con la participación de Gerente, Subgerentes, y funcionarios logrando identificar y priorizar las necesidades de los servidores.

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta, que incluía los ejes temáticos del PNFC 2023- 2030, se recopilaron y depuraron los temas de mayor pertinencia técnica para las personas y áreas, además de los temas que tengan mayor demanda por parte de los funcionarios en cada uno de los ejes. El cronograma detallado se encuentra en el área de Talento Humano.

Así mismo se tendrá en cuenta la ruta de formación por perfil de cargo que determine los núcleos de conocimiento básico que debe fortalecer el servidor público y los temas específicos o especializados que le permitan desempeñarse con éxito.

- ✓ Capacitación formal
- ✓ Inducción y Reinducción
- ✓ Entrenamiento en el puesto de trabajo
- ✓ Temas transversales

Personal contratista: Podrán asistir a procesos de formación en temas transversales relacionados con el desempeño institucional y aquellos que sean impartidos por la entidad y que tengan carácter gratuito.

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Temática Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Saberes:	Reparación a las víctimas
Saber Hacer:	Resolución de conflictos
Saber Ser:	Comunicación interpersonal.

EJE 2: TERRITORIO VIDA Y AMBIENTE

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.

Temática Territorio Vida y Ambiente

Saberes:	Cambio climático
Saber Hacer:	Políticas públicas en la gestión territorial
Saber Ser:	Orientación al servicio

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.

Temática Mujeres, Inclusión y Diversidad

Saberes:	Liderazgo femenino
Saber Hacer:	Creatividad
Saber Ser:	Pensamiento crítico

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.

Temática Transformación Digital y Cibercultura

Saberes:	Big Data
Saber Hacer:	Excel básico
Saber Ser:	Manejo del tiempo

EJE 5: PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio.

Temática Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Saberes:	Valores del servicio público
Saber Hacer:	Modelo de gestión orientado a resultados
Saber Ser:	PNL

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.



Saberes:	Gestión documental
Saber Hacer:	Comunicación asertiva
Saber Ser:	Inteligencia emocional

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí se identificaron considerar en el Plan Institucional de capacitación algunas de las siguientes temáticas:

- ✓ Formulación y gestión de proyectos
- ✓ Servicio al ciudadano
- ✓ MIPG
- ✓ Manejo de herramientas office
- ✓ Indicadores de gestión
- ✓ Código de Integridad

Las capacitaciones se llevarán a cabo de acuerdo con el cronograma establecido por la Área de Talento Humano, y se realizará un seguimiento mediante la Matriz de Seguimiento de Capacitación.

INDUCCIÓN.

El programa del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí, es indispensable para que los servidores conozcan la información que les permita facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.

Dentro del mandato legal se establece según el Decreto Ley 1567 de 1998, el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos, para los empleados del Estado, de acuerdo a esta normatividad, el Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí debe contar con programas de Inducción y Reinducción, los cuales deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de cada entidad.

Estructura de inducción



REINDUCCIÓN.

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente al Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

SERVIDOR PÚBLICO 4.0.

El Instituto de Cultura, Recreación y Deporte de Itagüí se acoge a la estrategia de servidores 4.0, el programa surgió en la vigencia 2021 como una estrategia que busca fortalecer la modernización del Estado Colombiano y la profesionalización de los servidores públicos, enmarcando sus iniciativas, en la dinámica de la cuarta revolución industrial, así como en los retos y desafíos que demanda la nueva normalidad.

"Servidor Público 4.0., es aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio." (DAFP - CNSC y ESAP, 2021)

GESTIÓN DEL CAMBIO A UNA NUEVA CULTURA ORGANIZACIONAL.

Como consecuencia, la innovación, la cultura organizacional, el nuevo aprendizaje, la gestión del cambio y la transformación laboral, serán de interés focalizado en las entidades públicas quienes deben realizar una revolución tecnológica y una transformación sistemática en sus procesos, sus estructuras y su gente.

"Es necesario que el mundo laboral se adapte al proceso acelerado de nuevas tendencias, asegurando el bienestar, calidad e inclusión del empleo, entorno a la generación de nuevos empleos, la flexibilidad y el dinamismo. Todo esto bajo las estrategias, elementos, facilidades político-administrativas generadas por los países y sus instituciones encargadas, donde se invierta desde sus raíces como es la educación, competencias, condiciones y laborales, alianza sociales e igualdad en oportunidades". (OCDE. 2019)

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN PIC 2025.

El Plan de capacitación del Instituto se ejecuta con plena observancia de las normas vigentes en materia de bienestar social de los empleados públicos, austeridad del gasto público, régimen de contratación pública, presupuesto público y estatuto anticorrupción.

Cada actividad es evaluada mediante el formato FO-GH 06 Evaluación de Capacitación, eventos, inducción y reinducción, toda vez que para la Área de Talento Humano es importante conocer la percepción de los servidores acerca de las capacitaciones. La encuesta está debidamente documentada en el sistema de gestión de calidad de la entidad y se aplica a los asistentes inmediatamente termine cada una de las actividades que hacen parte integral de este plan.

El Área de Talento Humano es la encargada de recopilar y tabular la información arrojada por las encuestas. Este informe lo remite a través de la Subgerencia Administrativa y Financiera al Comité de gestión y desempeño institucional para discutir las observaciones, resultados y conclusiones de la implementación del plan y tomar las decisiones a que haya lugar o documentar acciones de mejoramiento en caso de requerirse.

En Comité de gestión y desempeño institucional se hace seguimiento al PIC, quedando como evidencia un acta de comité en donde se indican los compromisos frente a su avance. Así mismo, se hace seguimiento en el formato de informe de seguimiento a los planes estratégicos.

MEDICIÓN DE CUMPLIMIENTO (INDICADORES).

Indicadores

Nombre del Indicador	Fórmula	Frecuencia
Porcentaje de ejecución (cumplimiento)	$\frac{\text{Número de capacitaciones programadas}}{\text{Número de capacitaciones ejecutadas}}$	Semestral
Nivel de satisfacción del plan de Capacitación	Escala de 1 a 5, siendo 5 el mayor grado de satisfacción	Anual

A continuación, se establecen las metas previstas para el Plan Institucional de Capacitación 2025.

Lograr un 90% de cobertura en los eventos de capacitación.

Obtener un nivel de satisfacción promedio de las capacitaciones ejecutadas en el año de 4.5 puntos sobre 5.

Lograr una ejecución del 95% del cronograma planteado.

Cronograma PIC 2025

CRONOGRAMA PLAN INSTITUCIONAL CAPACITACION 2025															
EJE TEMATICO	COMPETENCIA	TEMA O ACTIVIDAD	RESPONSABLE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCTUBRE	NOVI	DIC
PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS	SABERES	Reparación a las víctimas	Talento Humano												
	SABER HACER	Resolución de conflictos													
	SABER SER	Comunicación interpersonal													
TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE	SABERES	Cambio climático	Talento Humano												
	SABER HACER	Políticas públicas en la gestión territorial													
	SABER SER	Orientación al servicio													
MUJERES, INCLUSIÓN Y DIVERSIDAD	SABERES	Liderazgo femenino	Talento Humano												
	SABER HACER	Creatividad													
	SABER SER	Pensamiento crítico													
TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA	SABERES	Big Data	Talento Humano												
	SABER HACER	Excel básico													
	SABER SER	Manejo del tiempo													
PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO	SABERES	Valores del servicio público	Talento Humano												
	SABER HACER	Modelo de gestión orientado a resultados													
	SABER SER	PNL													
HABILIDADES Y COMPETENCIAS	SABERES	Gestión documental	Talento Humano												
	SABER HACER	Comunicación asertiva													
	SABER SER	Inteligencia emocional													

NOTA: El cronograma con las actividades y capacitaciones de Seguridad y Salud en el trabajo se envían en anexo.

Elaboró:

Solanlly Betancur. Profesional Talento Humano

Revisó:

Alexander Cardona Atehortúa

Aprobó:

Luz Adriana Henao Pulgarin -Gerente

Comité institucional de gestión y desempeño del Instituto de Cultura, Recreación y Deporte