

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025



DIMENSION DE TALENTO HUMANO – POLITICA DE
GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

mipg

INSTITUTO DE CULTURA Y BELLAS ARTES DE
DUITAMA" CULTURA



	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION

2. OBJETIVO	2
2.1 OBJETOS ESPECIFICOS	3
3. ALCANCE	3
4. MARCO NORMATIVO	2
5. DEFINICIONES	4
6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION	4
7. EJES TEMATICOS	7
8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	9
8.1 INDUCCION	9
8.2 REINDUCCION	10
8.3 COMPETENCIA	10
9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	12
10. EJECUCION	13
10.1 CRONOGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2025	15
10.2 SEGUIMIENTO DE ACTIVIDADES	16
10.3 META A ALCANZAR	16

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

INTRODUCCION

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento. La planeación estratégica de gestión del talento humano es un sistema que permite definir estrategias y métodos que contribuyen al cumplimiento de los objetivos y metas establecidas por la entidad, permitiendo el desarrollo organizacional y la articulación y objetividad en los programas, Planes y proyectos establecidos.

De esta forma se estructura el plan estratégico de actividades en recursos humanos el cual contiene estrategias referentes al plan institucional de capacitación (PIC), plan de bienestar social, escala de clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, plan anual de vacantes y evaluación de desempeño, entre otros. De esta manera se realiza la trazabilidad en los procesos que permiten la integración de los mismos y mejora continua en los recursos humanos, a través del modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), en desarrollo de la Dimensión de Gestión del Talento Humano, mejorando las competencias, capacidades y aptitudes de los servidores públicos, generando valor y eficiencia a las actividades desarrolladas de la gestión de esta área.

Así las cosas, en este documento se articulan las acciones que se adelantan desde el proceso de Gestión Humana orientándolas al desarrollo de las capacidades y la calidad de vida de quienes conforman la planta de personal de la entidad.

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

2. OBJETIVO

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por las dependencias del instituto y solicitudes de capacitación para el fortalecimiento de las competencias laborales, reafirmando a la vez conductas éticas que no permitan generar la cultura del servicio y la confianza ciudadana a través del autoaprendizaje.

2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos con periodicidad mínima de un año, siguiendo los parámetros del Gobierno Nacional.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Identificar, evaluar, controlar y llevar el seguimiento de los riesgos inmersos en los procesos de Talento Humano.
- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de La Entidad.
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano

3. ALCANCE

El componente de capacitación inicia desde la detección de necesidades y oportunidades de mejora y finaliza con la evaluación del impacto de las capacitaciones desarrolladas en la vigencia.

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

4. MARCO NORMATIVO

- La constitución política de Colombia, con el propósito de satisfacer las necesidades de la comunidad, estipula que la educación es un derecho propio de las personas e igualmente establece en su artículo 54 que *“es obligación del estado los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”*.
- El decreto ley 1567 de 1998: por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.
- Leu 734 de 2002, art 33 numeral 3 y art 34, numeral 40, los cuales establecen como derechos y deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- El decreto ley 1227 del 21 de abril de 2005: por medio del cual se reglamenta parcialmente la ley 909 y el decreto ley 1567 de 1998. Especialmente los artículos: 1. Art 65: los planes de capacitación institucionales 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. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por DAFP y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación. 2. Art 66: los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. 3. Art 68: en desarrollo del artículo 3, literal c), numeral 3 del decreto ley 1567 de 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.
- Ley 1064 de julio 26 de 2006: por el cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

establecida como educación no formal en la ley.

- Decreto 4665 de 207 por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de empleados públicos para el desarrollo de competencias.
- Decreto 1083 de 2015: por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector de función pública.
- El decreto ley 894 de 2017: por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación de conflicto y la construcción de una paz estable y duradera.
- Circular externa N° 100.010.2024 del Departamento Administrativo de la Función Pública- DAFP gestión estratégica del talento humano.
- Circular externa N°11 DAFP, 2017. Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales de empleados públicos.
- Circular externa N° 12 DAFP, 2017. Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer.

5. 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, actitudes.” (guía para la formulación del plan institucional de capacitación PIC-2016-DPTO Función Pública).
- **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 ya 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

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo. (decreto 1567 de 1998. Art 4).

- **Formación** la formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Educación no formal** (educación para el trabajo y desarrollo humano) la educación no formal, hoy denominada educación para el trabajo y el desarrollo humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (ley 115 de 1994- decreto 2888/2007).
- **Educación informal** la 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, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas y conducente a grados y títulos. (ley 115 de 1994- decreto ley 1567 de 1998 ar 4- decreto 1227 de 2005 art 73)

6. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

objetividad: la formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnostico 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 capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.

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.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización

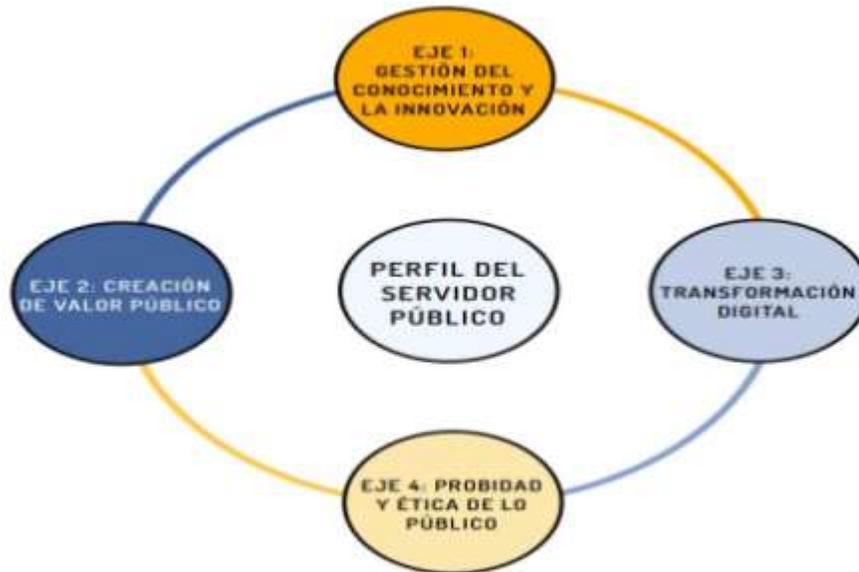
Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

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.

7. EJES TEMATICOS

En la siguiente grafica se esquematizan los cuatro ejes así:

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Figura 3. Ejes temáticos priorizados

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP 2020

- **GESTION DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACION**

Responde a la necesidad de instalar (en los servidores) capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder los retos y las necesidades de las entidades públicas. Es por esto que, a través del Plan Institucional de Capacitación se busca la integración de programas que permitirán a los servidores del Instituto recibir el conocimiento y ser agentes multiplicadores a su equipo de trabajo, propiciando así una cultura de conocimiento que impacte a los procesos de la entidad.

- **CREACION DE VALOR PUBLICO**

El concepto de valor público se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere mayor satisfacción a la sociedad.

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

- **TRANSFORMACION DIGITAL**

Eje temático establecido dentro del plan de capacitación, es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener mas beneficios. La transformación digital se enfoca en incorporar tecnologías digitales a los procesos y servicios, y se complementa con el plan institucional de capacitación.

- **PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO**

Esta temática responde a la necesidad de atender los retos que presenta el contexto nacional actual. El fortalecimiento de las condiciones para la paz se logra por medio de un Estado fuerte que logre sobrepasar las barreras impuestas por un conflicto de cinco décadas. La entidad a través de su plan de capacitación busca concientizar a los servidores de la importancia de la construcción de la convivencia pacífica en las interacciones con los ciudadanos, razón por la cual se capacitará en temas de derechos humanos y transparencia en la gestión pública.

8. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

El plan institucional de capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados al nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

La estructura del PIC comprende los siguientes sub programas:

8.1 INDUCCION

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

crear sentido de pertenencia hacia la entidad.

Este programa se realiza cada vez que ingrese un funcionario, a través de la implementación de diferentes mecanismos de formación en los siguientes temas:

- Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- Estructura Orgánica
- Productos y Servicios
- Gestión Documental
- Sistema de Gestión de Calidad
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Seguridad de la Información
- Régimen Salarial y Prestación
- Riesgo Operativo

8.2 REINDUCCION

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.

Este programa comprende temas como:

- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Gestión de Calidad
- Productos y Servicios

8.3 COMPETENCIA

El Gobierno Nacional, a través del artículo 2.2.4.2 del Decreto 1083, define las competencias 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. De igual manera nos indica que las competencias laborales se determinarán con base en el contenido funcional de un

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

empleo, e incluirán los siguientes aspectos:

1. Requisitos de estudio y experiencia del empleo, los cuales deben estar en armonía con lo dispuesto en los Decretos Ley 770 y 785 de 2005, y sus decretos reglamentarios, según el nivel jerárquico en que se agrupen los empleos.
2. Las competencias funcionales del empleo
3. Las competencias comportamentales.

Teniendo en cuenta lo anterior, en el Ministerio TIC se realiza el proceso de vinculación, validando que los

servidores cuenten con los requisitos. Así mismo, promueve el desarrollo de las competencias

para el instituto, es importante que el Plan Institucional de Capacitación cuente con las herramientas necesarias a fin de fortalecer el desempeño institucional y aportar Valor a las y los funcionarios de la entidad es así como los “saberes” están directamente relacionados con las competencias y los resultados de aprendizaje y desempeño institucional lo que va a permitir un funcionamiento eficiente dentro del mismo.

A continuación, se mencionan los saberes alineados en el PIC 2024:

- **CONOCIMIENTO (SABER):**

Es el atributo de las Competencias que comprende todo el conjunto de datos, conceptos, cálculos, análisis, etc., requeridos por las servidoras y los servidores del Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, para realizar su labor de manera efectiva y enfrentar los retos y/o problemas que se presenten.

- **HABILIDAD (HACER)**

Es el atributo de las Competencias que comprende todas las capacidades y destrezas que las servidoras y los servidores MinTIC desarrollan con la práctica y que les permite ejecutar más fácilmente sus labores.

- **ACTITUD (SER)**

Es el atributo de las Competencias que comprende todos los comportamientos y conductas del actuar de los servidores públicos.

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

9. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de necesidades del instituto de cultura y bellas artes Duitama “CULTURAMA” se desarrolló teniendo en cuenta los siguientes insumos:

- Planeación estratégica de la entidad
- Lineamientos de la política de talento humano MIPG
- Resultado de evaluación de desempeño
- Encuesta de satisfacción de servicios ofrecidos por el instituto
- Lineamientos del plan de formación y capacitación PNFC 2023-2030

9.1 PRIORIZACION DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACION

Analizada la información se determinaron los temas transversales del instituto y la cobertura de la capacitación en los diferentes niveles jerárquicos los cuales fueron priorizados de la siguiente manera:

NECESIDADES DE CAPACITACION	
ESTRATEGICOS	SECOP II
	GESPRY
	MGA
	MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION
	CONTRATACION ESTATAL
MISIONALES	PROYECTOS CULTURALES
	INTEGRIDAD TRANSPARENCIA Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION
	LOGISTICA Y ORGANIZACIÓN DE EVENTOS
	LENGUAJE DE SEÑAS ENFOCADO A ATENCION DEL CIUDADANO Y GRPOS DE INTERES
	NORMATIVIDAD Y LEGALIDAD EN EL SECTOR DE LA EDUCACION
	ARCHIVO Y GESTION DOCUMENTAL
	PLANEACION INSTITUCIONAL Y PRESUPUESTO

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

APOYO	ADMINISTRACION, DISEÑO Y MANEJO DE SITIOS WEB
	JUSTICIA DE GENERO ETNICA Y RACIAL
	ANALITICA DE DATOS
EVALUACION	CONTROL INTERNO Y PROCESO DE AUDITORIAS
TRANSVERSALES	TRABAJO EN EQUIPO Y LIDERAZGO
	RIESGOS LABORALES
	INTEGRIDAD DEL SERVIDOR PUBLICO
	COMUNICACIÓN ASERTIVA
	ORIENTACION AL SERVICIO

EJES TEMATICOS:

PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION 2023-2030

EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

EJE 2: TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

EJE 3: MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD

EJE 4: TRANSFORMACION DIGITAL Y CIBERCULTURA

EJE 5: PROBIIDAD, ETICA E IDENTIDAD DE LO PUBLICO

EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS

10. EJECUCION

Para la ejecución de las actividades aprobadas en el plan institucional de capacitación vigencia 2024, el Instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama “CULTURAMA” cuenta con unos recursos asignados los cuales son empleados para desarrollar las capacitaciones solicitadas por los funcionarios vinculados a la planta global de la entidad, adicionalmente se realizan teniendo en cuenta el siguiente procedimiento:

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

1. Se determinan la necesidad de la capacitación, el tema puntual y la metodología y son presentadas a la mesa técnica.
2. Se aprueban las capacitaciones por medio de acta aprobado por el comité de gestión y desempeño.
3. Se solicita disponibilidad presupuestal y se realiza el proceso de contratación o de ordenación del gasto.
4. Se cita a los servidores públicos del instituto.
5. Se realiza retroalimentación de las capacitaciones o actividades especificadas en el cronograma y evaluación de satisfacción por parte del servidor.
6. El servidor recibe certificado de asistencia y entrega copa al área de gestión y desempeño.

Hay que tener en cuenta que las capacitaciones pueden ser de manera virtual, presencial, capacitaciones externas e internas las cuales se estructuran de acuerdo a las necesidades específicas del instituto y se ejecutaran de acuerdo a los lineamientos del manual de contratación. Del mismo modo se realizará inscripción en la oferta pública, cuando el instituto o la dirección lo crea conveniente adhiriéndolos a las capacitaciones ofertadas y a sus contenidos temáticos.

10.1 CRONOGRAMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2025

Analizadas las necesidades del instituto se determinaron los temas transversales y la cobertura de la capacitación en los diferentes niveles jerárquicos los cuales fueron priorizados y distribuidos por todos los procesos activos en el instituto de la siguiente manera:

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC 2025												
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Integridad, transparencia y lucha contra la corrupción												
Código de integridad												
Secop II												
MGA y GESPRY												
Archivo y gestión documental												
Lenguaje de señas enfocado a atención del ciudadano y grupos de interés												
Orientación al servicio y servicio al ciudadano (respuesta de PQRSD, protocolos de servicios y servicio al ciudadano)												
Procesos de auditoría de control interno efectivos y seguimiento												
Normatividad, legalidad en el sector de la educación y funcionamiento de la escuela												
Logística y organización de eventos												
Contratación estatal												
MIPG												

	CULTURAMA	CODIGO:
	MODELO ESTANDAR DE CONTROL INTERNO	VERSION: 1
	GESTION DEL TALENTO HUMANO	FECHA: 30-01-2019
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	PAGINA

10.2 SEGUIMIENTO A LAS ACTIVIDADES

Para hacer un adecuado seguimiento a las actividades derivadas del plan institucional de capacitación, el instituto de Cultura y Bellas Artes de Duitama “CULTURAMA” ha definido los siguientes indicadores de gestión.

10.3 META A ALCANZAR

Alcanzar una cobertura de capacitación del 95% de los servidores de la entidad a la terminación de la vigencia.

TIPO DE INDICADOR	NOMBRE DEL INDICADOR	OBJETO	UNIDAD DE MEDIDA	PERIODICIDAD	FORMULA
Eficacia	Cumplimiento del plan de formación y capacitación	Nivel de cumplimiento del plan de formación y capacitación	Porcentaje %	trimestral	(Nº de capacitaciones contenidas en el plan ejecutadas/actividades contempladas en el plan) *100
Efectividad	Evaluación de las capacitaciones	Realizar seguimiento a las evaluaciones realizadas, en las actividades de capacitación de cada semestre de la vigencia	promedio	Semestral	Promedio de calificaciones obtenidas en la evaluación de las capacitaciones contempladas en el PIC
Eficacia	Impacto identificado de las capacitaciones realizadas	Identificar el impacto de las capacitaciones en el desempeño de los servidores públicos	Porcentaje %	semestral	(Total de evaluaciones de impacto satisfactorias/ total de evaluaciones realizadas) * 100