



Plan Institucional de Capacitación 2025

Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá





Contenido

| | |
|--|-----------|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 2. CONTEXTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL | 3 |
| 3. ALCANCE..... | 4 |
| 4. OBJETIVO GENERAL | 4 |
| 5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 4 |
| 6. DEFINICIONES BÁSICAS | 5 |
| 7. MARCO NORMATIVO..... | 8 |
| 8. DIAGNÓSTICO | 9 |
| 9. COMPONENTES DEL PLAN..... | 13 |
| 10. PLAN DE ACCIÓN ANUAL | 21 |
| 11. SEGUIMIENTO Y MONITOREO | 24 |
| 12. REFERENCIAS..... | 24 |





1. INTRODUCCIÓN

Dando alcance a la Ley 909 de 2004 y decretos reglamentarios, es necesario para el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, diseñar promover y ejecutar el plan institucional de capacitaciones para el año 2025, con el objetivo de fortalecer las habilidades y destrezas, así como fomentar los valores corporativos, todo ello tendiente al mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores y eficiencia en la prestación del servicio a la comunidad.

De igual manera, dentro de los objetivos de calidad del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá se encuentra *“promover un talento humano competente, con sentido de compromiso y pertinencia, afianzado en la ética y los valores, garantizando así la calidad de los servicios”*, por ello, es preciso establecer acciones encaminadas a fortalecer dicho talento humano.

Una de las principales estrategias deberá ir encaminada a los procesos de formación y capacitación de dicho talento humano, desarrollando acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales de los colaboradores de la entidad y diseñando metodologías encaminadas a potenciar los saberes de estos de cara al mejoramiento continuo de la entidad.

De igual modo, es necesario establecer que el plan diseñado está sujeto a los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos expedidos por la Dirección de Empleo Público del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública en el marco de la dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, así como también es consecuencia de la información consolidada de las necesidades de capacitación producto del seguimiento y desarrollo de los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos y las auditorías internas y externas.

Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a posibles modificaciones asociadas a aspectos como cobertura, presupuesto y prioridades institucionales o situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

2. CONTEXTO ESTRATEGICO INSTITUCIONAL

Misión

Somos una entidad descentralizada que planea, direcciona, ejecuta y evalúa las políticas culturales y turísticas del municipio de Cajicá, a partir de un proceso de articulación, planeación y desarrollo soportando en





lineamientos de inclusión y sostenibilidad social, ambiental y economía, buscando ser competitivos y reconocidos a nivel regional y nacional por su calidad e impacto en la comunidad.

Visión

Seremos en 2035 una entidad capaz de liderar el desarrollo del municipio desde lo cultural y turístico, alcanzando niveles de sostenibilidad, competitividad, institucionalización de la cultura y el turismo, a nivel regional y nacional, a través de la formulación y ejecución de proyectos que contribuyan al desarrollo social y económico de la comunidad.

3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación contempla todas aquellas acciones de formación encaminadas al fortalecimiento de los saberes del talento humano del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, promoviendo la formación integral de los colaboradores.

Es así como este plan inicia con la delimitación de los conocimientos a fortalecer, sigue con la programación y ejecución de diferentes estrategias de capacitación y finaliza con la evaluación y cierre del programa de capacitaciones propuesto para de la entidad.

El plan institucional de Capacitación PIC es un instrumento de gestión educativa que permite el desarrollo de actividades con el objeto de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los colaboradores, entendiendo que es el talento humano la fuente principal del éxito de las organizaciones.

Cabe resaltar que este plan se estructura bajo metodologías presenciales y virtuales por medio del desarrollo de: charlas, conferencias, cursos virtuales de corta duración, socializaciones de los procesos y campañas de sensibilización, etc.

4. OBJETIVO GENERAL

Establecer estrategias de aprendizaje colaborativo que permita optimizar las competencias laborales y los saberes de los colaboradores de la entidad, de modo que les permita implementar los conocimientos adquiridos en los planes, programas y proyectos del IMCTC buscando la eficiencia en la prestación de servicios a la comunidad y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas que hacen parte de los procesos y procedimientos tanto misionales como de gestión.

5. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Definir las temáticas concretas y metodologías de aprendizaje de conformidad a las necesidades detectadas en los diagnósticos que han





permitido conocer el estado actual del Instituto.

Fortalecer las aptitudes individuales y colectivas que permitan mejorar el desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales por parte de los colaboradores de la entidad.

Desarrollar procesos de aprendizaje basados en la práctica y encaminados al mejoramiento de procesos y procedimientos de la entidad.

Generar una correcta gestión del conocimiento al interior del instituto, para formar con un talento humano competente.

6. DEFINICIONES BÁSICAS

Aprendizaje: Es el pilar fundamental de la educación, es una acción de las las practicas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

Aprendizaje colaborativo: El aprendizaje colaborativo hace referencia al uso de metodologías de enseñanza y aprendizaje encaminadas a la participación de dos o más individuos en la búsqueda de información y al logro de objetivos de manera conjunta. Es así como estas metodologías centran el proceso de construcción de conocimiento en la interacción con el grupo y en colaboración con los otros, mediante exploración, discusión, negociación y debate (Scagnoli, 2005).

Aprendizaje organizacional: Es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes, para generar nuevo conocimiento individual, de equipo, organizacional e interorganizacional, generando una cultura que lo facilite y permitiendo las condiciones para desarrollar nuevas capacidades, diseñar nuevos productos y servicios, incrementar la oferta existente y mejorar procesos orientados a la perdurabilidad (Garzón Castrillón & Fish, 2008)

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) como 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral (Escuela Superior de Administración Pública).





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 que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado (Escuela Superior de Administración Pública).

Creación 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 satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

Didáctica: La didáctica es una rama de la ciencia pedagógica que revela los fundamentos teóricos de la educación y la formación en su forma más general. La didáctica revela patrones, principios de enseñanza, tareas, el contenido de la educación, formas y métodos de enseñanza y aprendizaje, estimulación y control en el proceso educativo, característicos de todas las materias en todas las etapas de formación (Centro Europeo de Postgrado y Empresa, s.f.).

Educación informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Escuela Superior de Administración Pública).

Evaluación: La evaluación es el proceso de identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, la planificación, la realización y el impacto de un objeto determinado con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados (Stufflebeam y A. Schikield citados por Rosales (1990)).

Gestión del Conocimiento y la Innovación: La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes





y servicios a sus grupos de valor (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2021).

Modalidades de capacitación: Se consideran actualmente y para efectos del presente plan, tres modalidades: A. Presencial: Proceso educativo que se desarrolla principalmente entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo. B. Virtual: Proceso educativo que se desarrolla a través de recursos tecnológicos y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario. C. Mixta: Proceso educativo que se desarrolla a través la conjunción de las ya mencionadas modalidades.

Pedagogía: Es el saber propio de los maestros, ese saber que les permite orientar los procesos de formación de los y las estudiantes. Ese saber que se nutre de la historia que nos da a conocer propuestas que los pedagogos han desarrollado a lo largo de los siglos, pero que también se construye diariamente en la relación personal o colegiada sobre lo que acontece diariamente en el trabajo con alumnos, alumnas y colegas, sobre los logros propuestos y obtenidos, sobre las metodologías más apropiadas para conseguir desarrollo humano y la construcción de la nueva Colombia a medida que se desarrollan los proyectos pedagógicos y las demás actividades de la vida escolar. El saber pedagógico se produce permanentemente cuando la comunidad educativa investiga el sentido de lo que hace, las características de aquellos y aquellas a quienes enseña, la pertinencia y la trascendencia de lo que enseña. La pedagogía lleva al maestro a percibir los procesos que suceden a su alrededor y a buscar los mejores procedimientos para intervenir crítica e innovativamente en ellos (Ministerio de Educación Nacional, s.f.).

Plan Nacional de Formación y Capacitación: Documento donde 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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

Plan Institucional de Capacitación: 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 a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública (Escuela Superior de Administración Pública).

Transformación digital: 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 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 (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2020).

7. MARCO NORMATIVO

Constitución Política de la República de Colombia de 1991: Artículo 53 Ley 115 de 1994: Por la cual se expide la Ley General de Educación.

Artículo 54 de la Constitución Política "es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran". Artículo 65, Los Planes de Capacitación 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.

Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea 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.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 de 2005 "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909





de 2004 y el Decreto ley 1567 de 1998". (...)

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.

Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

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".

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".

El Decreto 4465 de 2007 "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP".

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública.

Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública.

Resolución No. 0667 de 2018. Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.

Guía para la formulación de Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021. Departamento Administrativo de la Función Pública.

8. DIAGNÓSTICO

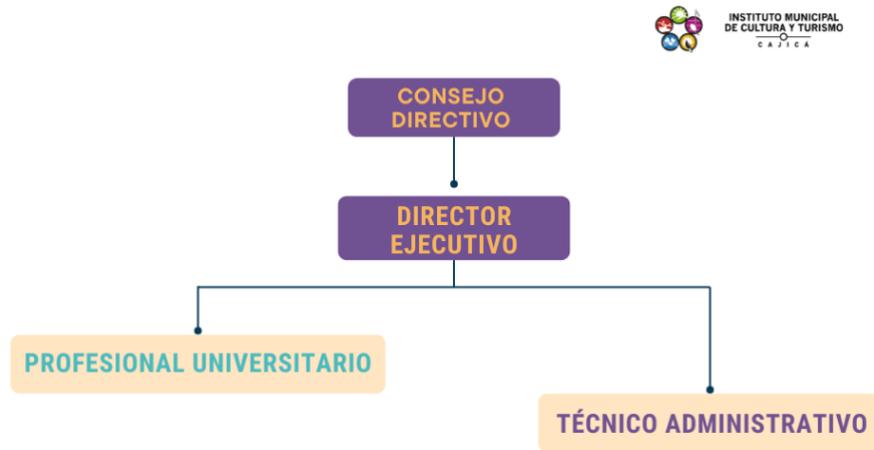
Para la determinación de las acciones a desarrollar dentro del plan institucional de capacitación PIC, es pertinente establecer la composición actual del talento humano del IMCTC, pues es a ellos a quien esta enfocado el mejoramiento de sus competencias y habilidades, por tanto, es fundamental verificar las necesidades y así mismo la oferta institucional de capacitaciones.

Actualmente la planta de personal del IMCTC está conformada según lo establecido en el Acuerdo No. 001 de enero 4 de 2010 del Consejo Directivo del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá "Por medio del cual se establece el sistema de nomenclatura y Clasificación de empleos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá".





Gráfica 1: Organigrama IMCTC



Fuente: <https://www.culturacajica.gov.co/organigrama/>

Para garantizar el goce pleno de los derechos constitucionales y contribuir con el desarrollo de los conceptos de cultura, turismo, música y los saberes en la comunidad, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá cuenta con el siguiente capital humano:

Tabla 1: Personas vinculadas al Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá en el año 2025

| DIRECTOR EJECUTIVO | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | CONTRATISTAS A VINCULAR |
|--------------------|---------------------------|------------------------|-------------------------|
| 1 | 1 | 1 | 140 aprox. |

De acuerdo con esta información, el Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá cuenta con tres personas de planta de libre nombramiento y remoción cuyo objetivo es desarrollar las actividades administrativas pertinentes y necesarias para su correcto funcionamiento. Es así como, según el manual de funciones y competencias del Instituto, los cargos identificados tienen los siguientes propósitos generales:

Director Ejecutivo: "Representar legalmente al Instituto, hacer cumplir la Constitución, la Ley, los Decretos y los Acuerdos, planear, liderar y controlar los proceso y procedimientos del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá, de igual forma los proyectos que se encuentren directamente relacionados con el objeto de la entidad..."





Profesional Universitario: “Aplicar sus conocimientos profesionales en el área de Talento Humano, Control Interno, Estructura financiera y contratación a fin de que los procesos que se tramitan en la gestión general del Instituto sean eficaces y oportunos”.

Técnico Administrativo: “Apoyar los procesos y procedimientos del Instituto en aras de las metas de este”.

De igual modo, el Sistema de Gestión de Calidad del IMCTC se estructura en los siguientes procesos:

Procesos Estratégicos: Planeación institucional y calidad.

Procesos Misionales: Gestión de las Escuelas de Formación Artística y cultural, Gestión de Turismo, Gestión del Patrimonio Cultural y Gestión de la Red Municipal de Bibliotecas.

Procesos de Apoyo: Gestión de Comunicaciones, Gestión de Almacén, Gestión de Recursos Informáticos, Gestión Documental, Gestión del Talento Humano, Gestión Jurídica y Contractual, Gestión Financiera, Gestión de Atención al Ciudadano, Gestión de Fomento Cultural.

Procesos de Evaluación: Evaluación a la Gestión y Mejora Continua.

Para garantizar la correcta ejecución de los planes, programas y proyectos del Instituto, la entidad vincula personas por medio de la celebración de contratos de prestación de servicios que desarrollan diferentes acciones que permiten dar alcance a los objetivos misionales y de apoyo de la entidad, distribuidos de la siguiente manera:

Gráfica 2: Personas vinculadas al Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá de conformidad a los procesos de la entidad



MAPA DE PROCESOS

- Procesos estratégicos
- Procesos misionales

- Procesos de apoyo
- Procesos de evaluación



De acuerdo con ello y de conformidad con los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Capacitación 2020-2030 se desarrolló una consulta dirigida a los tres funcionarios encaminada a determinar cuáles son los temas para abordar en el presente plan, que permitan, fortalecer sus saberes y capacidades, potenciar sus habilidades de trabajo en equipo y ponerlas en práctica para la mejora continua de los procesos de la entidad.

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfwt5hgoavv74cZP-3_t5h1nX3B3EuFts5MADXdXZ8GB1H-Lw/viewform?usp=sharing

Para ello, se dividió en tres apartados;

- Los temas que cada uno consideró que se deben fortalecer desde sus respectivos roles en la entidad.
- Los temas para fortalecer las competencias y habilidades generales para todo el equipo de colaboradores.
- Los temas que permitan adquirir y fortalecer conocimientos para brindar un buen servicio a la comunidad.

Los resultados del sondeo desarrollado fueron:

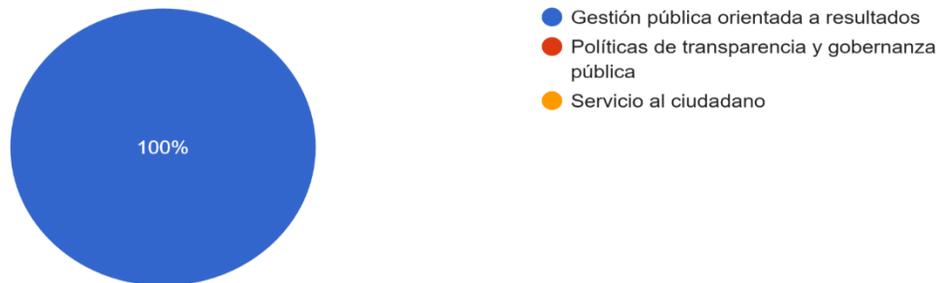




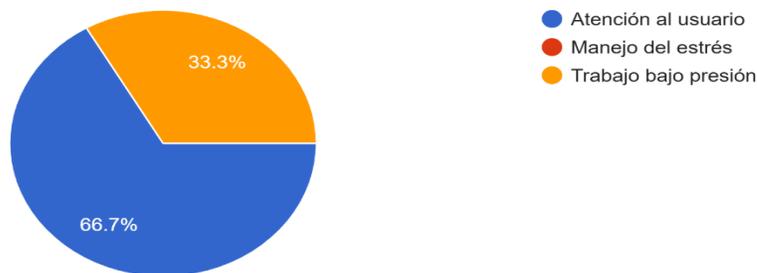
Como funcionario del IMCTC ¿Cuáles considera que deben ser los temas para desarrollar dentro del plan institucional de capacitaciones PIC vigencia 2...r y/o fortalecer sus competencias y/o habilidades?
3 respuestas



Como funcionario del IMCTC ¿Cuáles considera que deben ser los temas para desarrollar dentro del plan institucional de capacitaciones PIC vigencia 20...ra el trabajo en equipo y la eficiencia en la labor?
3 respuestas



Como funcionario del IMCTC ¿Cuáles considera que deben ser los temas para desarrollar dentro del plan institucional de capacitaciones PIC vigencia 20...o y la prestación del servicio a la comunidad? ?
3 respuestas



9. COMPONENTES DEL PLAN

De acuerdo con los aspectos encontrados en el diagnostico presentado en el apartado anterior, se determinan tres (3) componentes que integraran el PIC para la vigencia 2025.



Cabe mencionar, antes de desagregar cada uno de los componentes, que de conformidad con la Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública que menciona: *“Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional”*; dada la proporción de los contratistas vs los funcionarios de la entidad, se propone la participación de los contratistas en dos de los componentes del presente plan, lo que no implica el uso de recursos específicos para el desarrollo de estos, ya que van encaminados a fortalecer los temas transversales de interés de la entidad de cara al fortalecimiento de sus procesos.

Los componentes del PIC del Instituto Municipal de Cultura y Turismo de Cajicá son los siguientes:

Inducción y Reinducción

De conformidad con el Decreto Ley Decreto 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

De acuerdo con ello, se propone realizar el proceso de inducción dirigido a los funcionarios y contratistas de la entidad por medio de una socialización de carácter presencial una vez todos los contratistas de la entidad que apoyan el desarrollo de los procesos de esta estén vinculados a esta, entre los dos primeros meses del año.

Por otro lado, el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del colaborador al entorno organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Para ello se desarrollará una segunda jornada al iniciar el segundo semestre del año en donde se abordarán los cambios surgidos en los procesos de la entidad y se socializarán los resultados parciales de los objetivos y metas trazadas para la presente vigencia.

Como estrategia de evaluación de ambos momentos se utilizarán herramientas y plataformas virtuales.

Programa institucional de capacitación

El programa de capacitación está dirigido específicamente a los colaboradores de la entidad y desde el área de gestión humana estará enfocado específicamente en fortalecer sus habilidades en tres ejes





principales:

Gestión del conocimiento y la innovación:

- . Cultura organizacional orientada al conocimiento

Creación de valor público:

- . Gestión pública orientada a resultados

Probidad y ética de lo público:

- . Atención al usuario

No obstante, para la construcción del cronograma del plan institucional de capacitación, se tendrán en cuenta los temas a desarrollar de otras áreas y procesos organizacionales como SST, control interno y MIPG, todos ellos de gran importancia y impacto en el desarrollo de e las habilidades y competencias de los colaboradores:

Cronograma

Una vez establecidas las necesidades y que permite establecer las prioridades del PIC, es pertinente también recordar como ya se mencionó, que el Instituto esta conformado actualmente en su planta de personal solo por tres (3) funcionarios de libre nombramiento y remoción, que tiene a su cargo la planeación y ejecución de las actividades propias del funcionamiento de la entidad.

No obstante, mediante la suscripción de contratos de prestación de servicios se realiza la vinculación anual de mas de cien (100) personas que realizan el acompañamiento y la colaboración en la ejecución de los planes y programas anualmente propuestos.

Es por ello que, en el siguiente cuadro se mencionarán los corresponsables contractualmente del desarrollo de cada actividad propuesta en el PIC, obviamente teniendo claro que el 100% de su ejecución, será del alcance de las funciones de los tres funcionarios de planta.

Ahora bien, al contratar el IMCTC a varios profesionales varios de ellos especializas en diversas ramas del saber, se considera que se tienen personas con las capacidades y experiencias requeridas para crear y brindar espacios de intercambio del conocimiento, es por ello, que algunas de las actividades del PIC propuestas, serán desarrolladas precisamente por algunos de nuestros colaboradores.





Tabla 2: cronograma de capacitaciones propuesto

| No. | TEMA | OBJETIVO | RESPONSABLE | FECHA PROPUESTA |
|-----|-------------------------|---|----------------------------------|--|
| 1 | Inducción y reinducción | Capacitar y reiterar a la persona que ingresa al instituto sobre la misión, visión y objetivos organizacionales y demás conocimientos organizacionales importantes para el desarrollo de sus funciones dentro de la cultura organizacional orientadas al conocimiento | Talento humano | Al ingreso del funcionario Y seis meses después de su fecha de vinculación |
| 2 | Código de integridad | Socializar los conceptos generales, principios y valores propios del instituto y dentro de la gestión pública orientada al ciudadano | Control interno y talento humano | Febrero 2025 |
| 3 | Gestión documental | Socializar los conceptos generales y TRD existentes dentro de la cultura organizacional orientadas al conocimiento, haciendo de cada colaborador un sujeto activo | Gestión documental | Febrero 2025 |





| | | | | |
|---|--------------------|---|-----------------|------------|
| | | responsable y que aporta positivamente en el manejo y cuidado de la información | | |
| 4 | Gestión de calidad | Socializar los procesos, procedimientos y planes de mejoramiento existentes y dentro de la gestión pública orientada al ciudadano en la eficiencia, continuidad y calidad en la prestación de los servicios prestados y el desarrollo integral de la misionalidad del instituto | SGC | Marzo 2025 |
| 5 | MIPG | Socializar los objetivos de MIPG y su aplicabilidad en los procesos y procedimientos al interior del IMCTC dentro de la cultura organizacional orientadas al conocimiento, la transparencia, el acceso a la información, la cultura organizacional, el bienestar laboral y la atención al | Control interno | Marzo 2025 |





| | | | | |
|---|---|---|---|------------|
| | | ciudadano | | |
| 6 | Mapa de riesgo de la organización | Socializar y dar a conocer las matrices de riesgos institucionales en corrupción, tecnológicos y de la gestión | Control interno, calidad y talento humano | Abril 2025 |
| 7 | Gestión SST | Socializar los procesos, procedimientos y planes de mejoramiento existentes dentro de la cultura organizacional orientadas al conocimiento del instituto y el mejoramiento continuo de los mismos | SST | Abril 2025 |
| 8 | Gestión de informática y telecomunicaciones | Socializar las plataformas tecnológicas existentes y el uso de sus herramientas dentro de la cultura organizacional orientadas al conocimiento | Ingeniero de sistemas | Mayo 2025 |
| 9 | Servicio al cliente | Reforzar aquellas competencias en los colaboradores buscando la eficiencia en el servicio que permitan ver el desarrollo de la gestión pública orientada al | Talento humano | Mayo 2025 |





| | | | | |
|----|------------------------|---|----------------------------------|-------------|
| | | ciudadano | | |
| 10 | Comunicación asertiva | Socializar temas fundamentales que mejoren las habilidades de los colaboradores buscando impactar de manera positiva en la forma de atender al ciudadano desde el primer contacto con el instituto | Talento humano | Junio 2025 |
| 11 | Solución de conflictos | Socializar temas fundamentales que mejoren las competencias de los colaboradores buscando la eficiencia en el servicio, la atención a momentos de crisis, la atención a personas de interés entre otros | Talento humano | Junio 2025 |
| 12 | Conflicto de interés | Socializar los conceptos y situaciones de esta situación dentro del ejercicio de la gestión pública en cumplimiento de la Ley 2013 de 2016 | Talento humano y asesor jurídico | Julio 2025 |
| 13 | Capacitación COPASST | Socializar los conceptos generales, y normatividad vigente dentro de la cultura | SST | Agosto 2025 |





| | | | | |
|----|---|--|----------------------------------|-----------------|
| | | organizacional orientadas al conocimiento | | |
| 14 | Programas ambientales vinculados en el plan de desarrollo municipal | Socializar los conceptos y propender a las buenas prácticas ambientales al interior del instituto y dentro de la gestión pública orientada al ciudadano | Talento humano | Septiembre 2025 |
| 15 | Prevención de consumo de drogas y tabaquismo | Socializar los conceptos, consecuencias y cuidados para la salud en estos aspectos aquellos aspectos que impactan el bienestar de los colaboradores | SST | Octubre 2025 |
| 16 | Transparencia | Promover espacios que permitan ampliar los conceptos y socializar las estrategias organizacionales para promover este criterio en la gestión pública por parte del instituto | Control interno Y Talento humano | Noviembre 2025 |

Recursos para la ejecución del PIC 2025

Con el fin de poder alcanzar los objetivos propuestos para cada eje, se realizarán gestiones administrativas que permitan el desarrollo de capacitaciones y/o socializaciones y/o conferencias dirigidas a los colaboradores, apoyados en la oferta de entidades y empresas aliadas como eps, arl, entidades nacionales, ONG, etc.

Así mismo, se determinarán los espacios y demás recursos tecnológicos,





presupuestales, académicos, etc que sean pertinentes para el desarrollo de cada actividad propuesta y que permitan el alcance integral de las políticas, planes, programas y proyectos de la entidad.

Los recursos financieros estimados para el desarrollo del presente plan institucional de capacitaciones, has sido contemplados en el ACUERDO 003 de diciembre 26 de 2024 como se verifica en el siguiente cuadro:

Tabla 3: rubros del plan de capacitaciones 2025

| RUBRO | NOMBRE DEL RUBRO | APROPIACION INICIAL |
|--------------------|---|---------------------|
| 2.1.2.02.02.009.10 | Capacitación personal administrativo / ingresos corrientes de libre destinación | \$12.000.000 |

10. PLAN DE ACCIÓN ANUAL

Estrategia 1: Inducción y reinducción

META: Abordar la totalidad de contenidos básicos en las fases de inducción y reinducción que les permitan a los colaboradores contar con información completa del funcionamiento de la entidad.

INDICADOR: Contenidos abordados en la fase de inducción y reinducción/contenidos básicos que debieron ser abordados*100

Tabla 4: Seguimiento planes, programas y proyectos CÓDIGO: EST-PIC-MN-002-FM-003

| ACTIVIDAD | RESPONSABLE | ENTREGABLE | FECHA DE REALIZACION | PERIODICIDAD |
|---|---|-----------------|---|---|
| Delimitación del cronograma para la inducción y reinducción | Director ejecutivo, profesional universitario, técnico administrativo | Cronograma | Febrero – director ejecutivo Febrero – profesional universitario Mayo – técnico administrativo supernumerario | Según fecha de vinculación del funcionario y seis meses después |
| Delimitación de temáticas para ser abordadas en la inducción y la | Director ejecutivo, profesional universitario, técnico | Acta de reunión | Febrero 2025 | Anual |





| | | | | |
|---|---|------------|---------------------------------------|-----------|
| reinducción | administrativo, planeación institucional, calidad y control interno | | | |
| Desarrollo y evaluación de la inducción y la reinducción | Director ejecutivo, profesional universitario, técnico administrativo, planeación institucional, calidad y control interno | Evaluación | Enero – Junio Julio – noviembre | Semestral |

Estrategia 2: Programa de capacitación

META: Generar espacios de capacitación que brinden las herramientas necesarias para dar continuidad a los procesos y fortalezcan el crecimiento profesional, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos institucionales eficientemente.

INDICADOR: Contenidos abordados en la fase de inducción y reinducción/contenidos básicos que debieron ser abordados*100

Tabla 5: Seguimiento planes, programas y proyectos CÓDIGO: EST-PIC-MN-002-FM-003

| ACTIVIDAD | RESPONSABLE | ENTREGABLE | FECHA DE INICIO | FECHA DE FINALIZACIÓN | PERIODICIDAD |
|--|--|------------|------------------|-----------------------|--------------|
| Delimitación de necesidades | Profesional Universitario y Planeación Institucional | Sondeo | Enero 15 de 2025 | Enero 28 de 2025 | Anual |
| Establecimiento de la programación | Profesional Universitario y Planeación Institucional | Cronograma | Enero 15 de 2025 | Enero 28 de 2025 | Anual |
| Establecimiento de recursos para la ejecución del tema | Profesional Universitario y Planeación Institucional | Evidencias | Enero 15 de 2025 | Enero 28 de 2025 | Anual |

Estrategia 3: Capacitar al personal para mejorar sus competencias asegurando la prestación de los servicios.

META: Establecer el número de personas debidamente evaluadas frente al número de personas con evaluación aprobada para poder identificar el





nivel de eficacia de la acción realizada.

INDICADOR: (Nº de personas con evaluación aprobada / Nº de personas con evaluación) X 100

Tabla 6: eficacia de las capacitaciones realizadas

| ACTIVIDAD | RESPONSABLE | ENTREGABLE | FECHA DE INICIO | FECHA DE FINALIZACIÓN | PERIODICIDAD |
|------------------------|---|--------------|------------------|-----------------------|--------------|
| Capacitación realizada | Profesional Universitario, talento humano, Planeación Institucional | Evaluaciones | Según cronograma | Según cronograma | Semestral |

ALIADOS EDUCATIVOS

Para dar cumplimiento al plan propuesto, el instituto debe verificar la oferta académica que puedan brindar algunos de los aliados institucionales, públicos y/o privados tales como:

Tabla 7: aliados

| ENTIDAD / EMPRESA PUBLICA – PRIVADA / INTERNOS | MEDIO DE CONTACTO |
|---|---|
| Servicio Nacional de Aprendizaje SENA | http://oferta.senasofiaplus.edu.co/sofia-oferta/ |
| Cámara de Comercio de Bogotá | https://www.ccb.org.co/Cursos-y-eventos |
| Función Pública | https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-servimos |
| Instituto Municipal de Recreación y Deporte de Cajicá | https://insdeportescajica.gov.co/escueladeportiva |





| | |
|---|---|
| INSDEPORTE S | |
| ARL Positiva | https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2021/09/PORTAFOLIO-DE-CURSOS-VIRTUALES-POSITIVA-EDUCA-2021.pdf |
| Empresa de Servicios Públicos de Cajicá EPC | https://www.epccajica.gov.co/ |
| Profesionales internos | De acuerdo a perfil y experiencia de algunas personas vinculadas por CPS, se realizará la socialización en varios aspectos propios de la administración y funcionamiento del instituto |

11. SEGUIMIENTO Y MONITOREO

El seguimiento de los planes institucionales se realizará de acuerdo con el formato EST-PIC-MN-002-FM-003, correspondiente al seguimiento de planes, programas y proyectos. Trimestralmente, se deberá reportar el estado de avance de cada plan.

12. REFERENCIAS

Centro Europeo de Postgrado y Empresa. (s.f.). *¿Qué es la didáctica?* Obtenido de CEUPE MAGAZINE: <https://www.ceupe.com/blog/que-es-la-didactica.html>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). *Guía de Inducción y reinducción*. Obtenido de Departamento Administrativo de la Función Pública: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703294/Guia_induccion_reinduccion_subprocesos_gestion_ciclo_vida_talento_humano.pdf/3d8226a7-fad3-4880-9073-cf08ad8462f6?version=1.0&t=1535972297692

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2020). *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030*.

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2021). *Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión*.

Escuela Superior de Administración Pública. (s.f.). *GUÍA para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC- con base en Proyectos de aprendizaje en equipo*.





Garzón Castrillón, M. A., & Fish, A. L. (2008). Modelo teórico de aprendizaje organizacional. *Pensamiento & Gestión*.

Empresa de Servicios Públicos de Cajicá SA ESP,
https://www.epccajica.gov.co/Transparencia/Planeacion_Presupuesto_Informes/2024/PLAN-INSTITUCIONAL-CAPACITACION-2024-JUNIO.pdf

Ministerio de Educación Nacional. (s.f.). *Ministerio de Educación Nacional*.
Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-80185.html>

Rosales, C. (1990). *Evaluar es reflexionar sobre la enseñanza*. Madrid: Editorial.

Scagnoli, N. (2005). Estrategias para Motivar el Aprendizaje Colaborativo en Cursos a Distancia. *College of Education, University of Illinois at Urbana-Champaign, USA*.

