

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ			
	PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y DE CALIDAD			
	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES			
	CÓDIGO: EST-PIC-PC-010	VERSIÓN: 01	FECHA: 12/04/2023	Página 1 de 6

1. OBJETIVO

Determinar los lineamientos para el diseño, ejecución y evaluación de charlas, talleres, cursos cortos, conferencias y otro tipo de espacios formativos dirigidos a los funcionarios y contratistas del Instituto en general a fin de fortalecer la Gestión del Conocimiento.

2. ALCANCE

Abarca desde la delimitación de espacios de gestión de conocimiento de la entidad, por medio de charlas, conversatorios, conferencias, etc., que hacen parte integral de las políticas, planes, programas y proyectos del Instituto, desarrollando procesos de aprendizaje basados en la práctica y encaminados a los procesos de la entidad, vinculando a las personas que hacen parte de estos hasta la viabilización, ejecución y evaluación.

3. DEFINICIONES

APRENDIZAJE COLABORATIVO	El aprendizaje colaborativo hace referencia al uso de metodologías de enseñanza-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).

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ			
	PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y DE CALIDAD			
	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES			
	CÓDIGO: EST-PIC-PC-010	VERSIÓN: 01	FECHA: 12/04/2023	Página 2 de 6

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)
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).
4. DOCUMENTOS DE REFERENCIA Y NORMATIVIDAD	
- 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	

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ		
	PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y DE CALIDAD		
	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES		
	CÓDIGO: EST-PIC-PC-010	VERSIÓN: 01	FECHA: 12/04/2023
			Página 3 de 6

- 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.
- 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.
- 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.

5. RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO

Profesional universitario y contratistas que apoyan el proceso.

6. RELACIÓN DE FORMATOS Y ANEXOS

- EST-PIC-PC-010-FM-001 FORMATO DE UNIDAD DIDACTICA PIC.
- EST-PIC-PC-010-FM-002 FORMATO DE EVALUACIÓN DE IMPACTO DE CAPACITACIONES.
- EST-PIC-PC-010-FM-003 FORMATO PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS.

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ			
	PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y DE CALIDAD			
	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES			
	CÓDIGO: EST-PIC-PC-010	VERSIÓN: 01	FECHA: 12/04/2023	Página 4 de 6

- AP-GTH-MN-002-FM-009 FORMATO CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIONES DE SST.

7. DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES DEL PROCEDIMIENTO

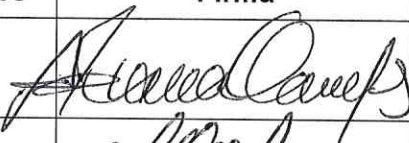
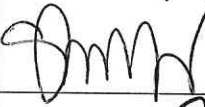
No.	Descripción de la actividad	Responsable		Punto de control y/o Registros
		Área	Cargo	
1	Realizar un diagnóstico con los funcionarios sobre los temas necesarios para fortalecer la gestión del conocimiento de la Entidad y establecer en conjunto con las áreas las temáticas a abordar en el Plan Institucional de Capacitación.	Gestión de talento humano.	Profesional Universitario	PIC de la vigencia a ejecutar
2	Establecer en el Plan Institucional de Capacitación estrategias de gestión de conocimiento de la entidad, por medio de charlas, conversatorios, conferencias, etc.	Gestión de talento humano.	Profesional Universitario	PIC de la vigencia a ejecutar
3	Cada una de las áreas, una vez establecido el Plan Institucional de Capacitación, deberá proponer las temáticas, estrategias y modalidad de capacitación que abordará según el diagnóstico de necesidades para fortalecer la Gestión del Conocimiento.	Todas las áreas	Todas las áreas	Cronogramas de capacitación institucional. EST-PIC-PC-010-FM-003 FORMATO PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES PLANES, PROGRAMAS Y PROYECTOS.
4	Las áreas de gestión humana, planeación institucional y la dirección ejecutiva analizarán los cronogramas propuestos y darán viabilidad a las capacitaciones que consideren pertinentes.	Gestión de talento humano.	Profesional Universitario	Cronograma de capacitación
5	De acuerdo con las capacitaciones viabilizadas, cada una de las áreas deberá realizar la planeación de esta en el formato delimitado para ello.	Todas las áreas	Todas las áreas	EST-PIC-PC-010-FM-001 FORMATO DE UNIDAD DIDÁCTICA PIC.
6	Las charlas, conversatorios, conferencias, etc. deberán	Todas las áreas	Todas las áreas	EST-PIC-PC-010-FM-003 FORMATO

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ			
	PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y DE CALIDAD			
	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES			
	CÓDIGO: EST-PIC-PC-010	VERSIÓN: 01	FECHA: 12/04/2023	Página 5 de 6

	ejecutarse de acuerdo con el cronograma y bajo la planeación realizada. Una vez finalice cada proceso se deberá evaluar tanto la capacitación como el capacitador en el formato delimitado para ello.			EVALUACIÓN DE CAPACITACIONES.
7	NOTA: Este punto no aplica para las capacitaciones y/o cursos de formación de las diferentes plataformas ofertadas por entidades externas, en este caso la evidencia será el certificado, entre ellas: (EVA, SECOP, ESCUELA VIRTUAL DNP, SENA, IMP, ESAP, ETC) Por cada una de las capacitaciones se deberá realizar un informe final el cual contendrá como mínimo resultados cuantitativos y cualitativos que den muestra de los indicadores e impacto de la Gestión del conocimiento, así como, las evidencias que lo sustentan (listados de asistencia, registro fotográfico descriptivo con nota al pie de la imagen, material didáctico y/o ayudas visuales utilizadas entre otros que sean necesarios) y entregar al área de Planeación Institucional para el seguimiento y evaluación del PIC.	Todas las áreas	Todas las áreas	
8	El área de gestión del talento humano deberá analizar los resultados de las capacitaciones, retroalimentar a cada área y emitir un informe donde se evidencie los resultados de la retroalimentación y las observaciones pertinentes para el fortalecimiento de la gestión del conocimiento institucional.	Gestión de talento humano.	Contratista de apoyo	

	SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN INSTITUTO MUNICIPAL DE CULTURA Y TURISMO DE CAJICÁ			
	PLANEACIÓN INSTITUCIONAL Y DE CALIDAD			
	PROCEDIMIENTO DE CAPACITACIONES			
	CÓDIGO: EST-PIC-PC-010	VERSIÓN: 01	FECHA: 12/04/2023	Página 6 de 6

CONTROL DE CAMBIOS		
Fecha	Versión	Tipo de Cambio
12/04/2023	01	Se crea el documento

CONTROL DE EMISIÓN			
Responsable	Nombres y apellidos	Firma	Cargo
Elaboró:	Adriana del Pilar Campos Barrero		CPS Planeación Institucional
Revisó:	Miguel Ricardo Quiroga Méndez		CPS Sistema de Gestión de Calidad
Aprobó:	Shirley Jiménez Rodríguez		Profesional Universitario
Adoptó:	Héctor Emilio Moncada Garzón		Director ejecutivo