


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

Tabla de Contenido

1. OBJETIVOS	2
2. ALCANCE Y RESPONSABLES	2
3. DEFINICIONES	2
4. MARCO NORMATIVO	4
5. DESARROLLO	5
9. FORMATOS	10
10. CONTROL DE CAMBIOS	13
11. ANEXOS	14

Elaborado por:	Aprobado por:	Registrado SIG:
ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO	ORIGINAL FIRMADO
Diana Marcela Giraldo Quezada Profesional CPS	Dora Mercedes Arias Hernández Subdirectora General	Dora Mercedes Arias Hernández Subdirectora General

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

1. OBJETIVO

Fortalecer las capacidades del equipo de trabajo, aportando en el desarrollo de los conocimientos y las competencias del talento humano; logrando servidores públicos idóneos y capaces de aportar a la mejora continua del instituto.

2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las competencias laborales
- Actualizar y ampliar los conocimientos de los funcionarios del instituto
- Promover y fortalecer la gestión del conocimiento dentro de la cultura organizacional.

3. ALCANCE Y RESPONSABLES

Inicia con el diagnóstico de necesidades de capacitación en el Instituto de Turismo del Meta y Finaliza con la evaluación y análisis de los resultados obtenidos en el proceso de capacitación.

El responsable de generar y analizar los resultados de la encuesta es el líder del proceso de gestión administrativa y financiera o la persona que designe, el diligenciamiento de la encuesta estará a cargo de cada uno de los funcionarios que conforman la planta del Instituto de Turismo del Meta.

El seguimiento y evaluación de la implementación del plan estará a cargo del líder del proceso de Gestión Administrativa y Financiera y el comité institucional de gestión y desempeño.

4. DEFINICIONES

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando así este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

Capacitación: Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. (Art 4 Decreto Ley 1567 de 1998).

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

Competencias laborales Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).

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 tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

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).

Formación: en los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Gestión del conocimiento: es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

PIC: Plan Institucional de Capacitación.

Servidor público: toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

Sistema Nacional de Capacitación: de acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

5. MARCO NORMATIVO

- **Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998**, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 909 de septiembre 23/2004**, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- **Ley 1064 de 2006**, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. **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, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

- **Ley 1952 de 2019:** Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. **Artículo 37** en su numeral 3 que cita: Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- **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.

6. DESARROLLO

En la actualidad el mundo se enfrenta a cambios constantes en torno a lo económico, social, tecnológico, lo cual nos lleva a dinamizar e innovar los procesos, mejorando continuamente para ser competitivos y lograr satisfacer las necesidades de nuestros grupos de valor.

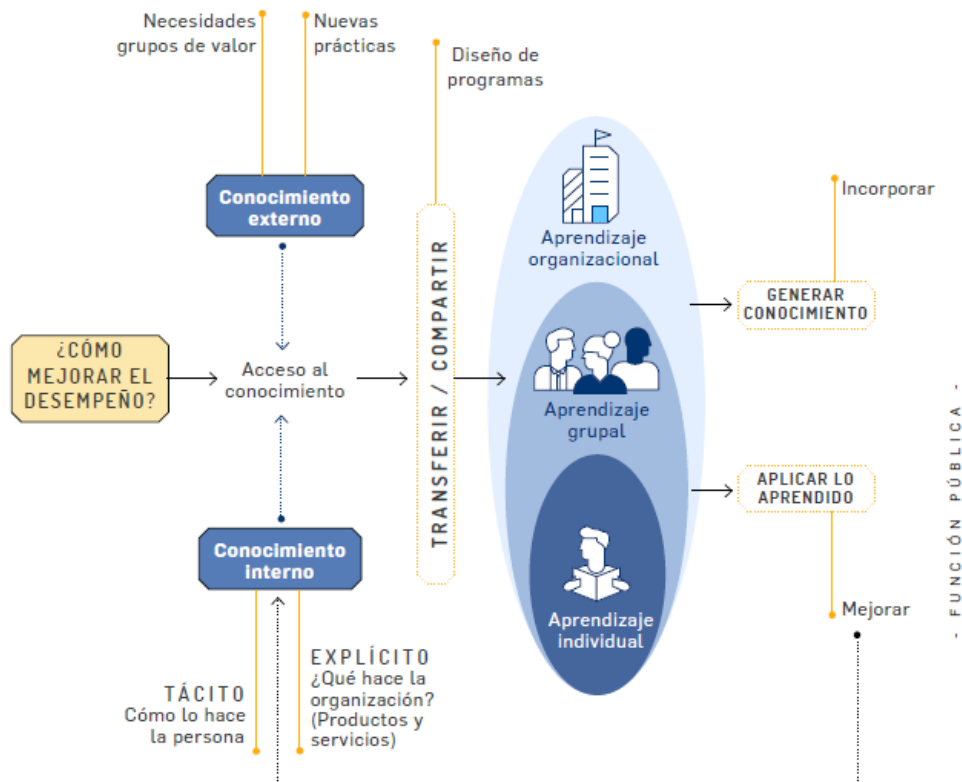
El modelo integrado de planeación y gestión MIPG concibe el talento humano como el pilar para su desarrollo e implementación; por tal razón a través del plan de capacitaciones e incentivos el Instituto de Turismo del Meta ITM pretende fortalecer las capacidades de sus funcionarios y fomentar el desarrollo de competencias laborales; garantizando el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la funcionalidad del mismo.

la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios. En este entendido la premisa entonces será: si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, las entidades prestarán un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado. Este planteamiento es consecuente con lo establecido en el pacto XV de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 (Artículo 2 de la Ley 1955 de 2019, establece que las bases del plan hacen parte integral del Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”).

Frente al desarrollo de la formación y la capacitación desde las entidades públicas se establece como un pilar estratégico de este Plan, el aprendizaje organizacional (Ver Figura). Este esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de todas las entidades, órganos y organismos del Estado. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 numeral 5.2 el aprendizaje organizacional)

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

Figura 12. Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 el cual presenta los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, el plan de capacitación e incentivos 2022 se aborda de acuerdo con los ejes temáticos propuestos en el plan nacional de la siguiente manera:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022




Fuente: Guía para la formulación del plan institucional PIC, ESAP Abril 2021 (Elaboración propia)

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación:

El conocimiento es el activo más importante que tiene una organización, permite generar espacios de innovación y mejora continua dentro de la cotidianidad de los procesos. Consiente en el desarrollo de herramientas para capturar todos los datos y la información generada a través del conocimiento tácito (intangibles) propio de las capacidades de los funcionarios; y el conocimiento explícito (tangibles) que hace referencia al conocimiento formal, sistematizado, documentado.

De acuerdo con el Manual operativo del MIPG 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.

La gestión del conocimiento y la innovación se fundamenta en cuatro ejes:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de del capital intelectual de la entidad. (Plan Nacional de Formación y Capacitación (2020-2030). manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).

Análítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99).

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido.

Eje 2. Creación de valor público:

El concepto de valor público fue traído por Mark Moore en 1995 con el objetivo de trazar "una estructura de razonamiento práctico para orientar a los gestores de las empresas públicas" (Moore, 1998).

La creación del valor de lo público hace referencia al cumplimiento de los objetivos del sector público que se traduce en la satisfacción de las necesidades y demandas sociales de sus grupos de valor; todo esto se ve reflejado en los datos y estadísticas (observables y medibles) de la evaluación de los gobiernos a través de la rendición de cuentas en donde se afianza la confianza de la ciudadanía hacia lo público.

En este sentido es importante tener en cuenta que los grupos de valor forman una parte fundamental en la creación de valor de lo público, ya que se pretende incluirlos en el proceso de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

evaluación generando una cultura participativa e incentivando a los diferentes grupos de valor a convertirse en jueces y veedores de sus representantes e instituciones.

Esto permite crear herramientas innovadoras que reforman y modernizan los procesos, desdibujando la idea de burocracia y dando paso a procesos interactivos que son eficientes para la toma de decisiones y, por ende, genera valor.

Eje 3. Transformación digital:

La transformación digital se genera por nuevos paradigmas que surgen del mundo digital, aumenta la competitividad de las organizaciones y las hace visibles ante una transformación social, sostenible y las mantiene vigentes en el desarrollo tecnológico al que se enfrenta debido a los constantes cambios y le permite atender las necesidades de su entorno, generando una cultura organizacional alrededor de la transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

Eje 4. Probidad y ética de lo público:

Todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, la ética de lo público se convierte en el principal atributo de los servidores públicos. A través del código de integridad en las entidades públicas buscan generar conciencia dentro de los servidores sobre la importancia de crear buenas actuaciones en su entorno; en el entendido que reconoce la integridad del ser. ¿Pero qué papel juega la integridad y la ética dentro del plan de capacitaciones?, a partir de esa base del ser integral se procura desarrollar conocimientos y habilidades, para modificar conductas y convertirlas en hábitos.

Según lo establecido en el Decreto 815 de 2018, el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público contribuye al cumplimiento de los fines del Estado, es importante en la cultura organizacional crear hábitos en los servidores públicos, logrando así que sus comportamientos los identifiquen con la eficacia y la integridad en el servicio prestado.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

Juan Carlos Jiménez en su texto *Cómo formar hábitos con efectividad* (2016) plantea tres condiciones: **1.** hábito, siempre al principio nos produce incomodidad y eso es algo normal. La mente Necesita tener el deseo, la motivación de formarlo, mejorarlo o cambiarlo, **2.** Necesito el saber de lo que debo hacer y por qué hacerlo para formar el hábito que deseo, **3.** Necesito la práctica intensa del nuevo hábito. Por lo tanto, para crear un hábito se debe tener el deseo (motivación), el saber (teoría) y la práctica (habilidad) y es importante afianzar estos comportamientos dentro de las entidades públicas para garantizar la probidad y ética de lo público.

PRESUPUESTO

Para la ejecución del PIC vigencia 2022, el Instituto de Turismo del Meta, No dispone de un rubro presupuestal específico, sin embargo, su cumplimiento será mediante gestión a través de las estrategias más apropiadas para su desarrollo como lo son Convenios institucionales con entidades como el SENA, la ESAP y a través de la transferencia del conocimiento de los funcionarios y contratistas del instituto.

MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

- **Modalidad Presencial**

Es aquella que privilegia la realización de actividades académicas en un aula física como cátedra o charlas magistrales, talleres cursos y seminarios, entre otros, donde interactúan expositor y oyente con la presencia física, así:

Capacitación basada en la duración del evento: Es la que se realiza a través de cursos, foros, seminarios, simposios, mesas redondas, talleres, conferencias, ciclos de conferencias, tertulias, organizados por la Secretada General o a través de acuerdos establecidos con otras entidades públicas o instituciones externas debidamente acreditadas. Estos eventos pueden ser presenciales o semipresenciales.

Capacitación basada en visitas e intercambios interinstitucionales: Permite a los(as) servidores(as) públicos(as) compartir experiencias y conocimientos laborales con otras entidades u organismos públicos, privados, nacionales e internacionales, a través de la observación directa de sus procesos internos, del intercambio en grupos de estudio y demás actividades relacionadas.

Capacitación basada en la experiencia: Es aquella que reconoce el valor del "aprendizaje por la acción" y que se obtiene a través de:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Consiste en asignar a un(a) jefe o empleado(a) que conozca los términos y funciones de un determinado cargo para orientar a uno o más empleados, en el desarrollo de habilidades y conocimientos específicos requeridos para el cumplimiento de funciones asignadas a un determinado cargo.

Rotación de puestos: Posibilita a los(as) empleados(as) el conocimiento de las diferentes áreas de trabajo de la Entidad y favorece el desarrollo personal e institucional.

Proyectos especiales: Orientada a que los(as) empleados(as) o grupos de empleados(as) asuman proyectos temporales, paralelamente con el desempeño de sus empleos.

- **Modalidad Virtual**

Entendida como aquella que privilegia los medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos con herramientas LMS para E-Learning. Las distintas formas de capacitación implementadas de manera transversal por la Alcaldía del Municipio de Villavicencio, a través de cualquiera de sus dependencias.

- **Modalidad Mixta**

Como su nombre lo dice, es la que se realiza por medio de modalidad presencial y virtual.

El plan Nacional de formación y capacitación de Empleados públicos acoge la teoría constructivista para que se formulen planes Institucionales de capacitación, porque propone la participación activa de los empleados en su propio aprendizaje, la construcción del conocimiento desde la experiencia y su estrecha relación con su realidad e intereses, como condiciones para que se produzcan aprendizajes.

Una vez aplicada la encuesta de necesidades y priorizadas las temáticas de cada uno de los ejes establecidos en el Plan de Capacitación e incentivos, se establece que en el transcurso del proceso se pueden identificar temas adicionales, que por su importancia deban ser abordados.

Eje temático	Temas propuestos	Proceso Responsable
Gestión del conocimiento y la innovación	Economía Naranja	Gestión administrativa y financiera
	Secop II	Gestión jurídica y de contratación
	Análisis de Indicadores y Estadística	Sistema integrado de gestión
	Gestión Documental	Gestión documental
	MIPG	Sistema integrado de gestión
	Formulación de Proyectos bajo la MGA	Direccionamiento estratégico y planeación
	Transparencia e Integridad	Gestión jurídica y de contratación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

Creación de Valor de lo público	Servicio al cliente	Gestión administrativa y financiera
	Ley 80	Gestión jurídica y de contratación
	Planificación de desarrollo territorial y nacional	Direccionamiento estratégico y planeación
	Implementación de ESCNNA	Desarrollo, promoción y posicionamiento turístico
	Manejo de PQRS	Gestión jurídica y de contratación
	Mejora Continua	Sistema integrado de gestión
	Inventario Turístico del Meta	Planificación del sector turístico
	Hábitos Saludables	Gestión del talento humano
Transformación Digital	Herramientas Informáticas (Word, Excel, Power Point)	Gestión de las TIC'S
	Seguridad Digital	
	Excel Avanzado	
	Ética en el contexto Digital	
	Apropiación y Uso de la Tecnología	
Probidad y Ética de lo Público	Código Disciplinario	Gestión jurídica y de contratación
	Comunicación Asertiva	Gestión del talento humano
	Acoso Laboral	Gestión jurídica y de contratación
	Manejo del Estrés	Gestión del talento humano
	Prevención de Daño Antijurídico	Gestión jurídica y de contratación
Inducción y reinducción	Metas del plan de Desarrollo	Gestión jurídica y de contratación
	Plataforma estratégica	Gestión del talento humano
	Funciones propias del cargo y/o contractuales	Gestión jurídica y de contratación

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 el mes siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.

Con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.

3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

4. Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública.

5. Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

En seguimiento y la evaluación del plan se realizará con una periodicidad trimestral, los resultados serán presentados ante los integrantes del comité de gestión y desempeño, espacio en el cual se tomarán decisiones que permitan avanzar en la implementación del mismo.

9. FORMATOS

CÓDIGO	NOMBRE DE FORMATO	RESPONSABLE
GTH-F-05	Cronograma Institucional de Capacitaciones	Gestión del talento humano
GTH-F-01	Encuesta de identificación de necesidades de capacitación	Gestión del talento humano

10. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN No.	FECHA	DESCRIPCION MODIFICACIONES
03	23/05/2022	Se ajusta el documento respecto al objetivo, alcance, evaluación y seguimiento marco normativo, se incluyeron temas de acuerdo con los ejes temáticos sugeridos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.
02	14/07/2021	Se cambia el documento por cambio de logos en encabezados.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	Código: GAF-PL-01-V3
	Proceso Gestión Administrativa y Financiera	Fecha de Vigencia: 23-05-2022

01	08/06/2021	<p>Primera versión del documento en la nueva codificación, se actualiza el contenido al modelo establecido para planes.</p> <p>Versión anterior. Plan institucional de capacitación PIC 31/01/2021.</p>
----	------------	---

11. ANEXOS

Cronograma de Capacitaciones ITM

COPIA NO CONTROLADA