



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN
2025
GESTIÓN ADMINISTRATIVA JURÍDICA Y DEL TALENTO HUMANO

VIGILADO MINEEDUCACION



Tabla de contenido

1) OBJETIVOS.....	3
1.1. OBJETIVO GENERAL	3
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
2) MARCO LEGAL	3
3) LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	5
4) EJES TEMÁTICOS.....	6
4.1 Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	7
4.2 Eje 2 Territorio, vida y ambiente	7
4.3 Eje 3 Mujeres, Inclusión y Diversidad	8
4.4 Eje 4 Transformación Digital y Cibercultura.....	9
4.5 Eje 5 Probidad, Ética e Identidad de lo Público.	10
4.6 Eje 6 Habilidades y Competencias.	10
5) DIAGNOSTICO DE NECESIDADES.....	11
6) COMPONENTES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN.....	11
6.1 Inducción.....	11
6.2 Reinducción.....	11
7) RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	12
8) ALCANCE.....	12
9) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	12
9.1 INDICADORES.....	13
10) CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES.....	13

VIGILADO MINEEDUCACION

1) OBJETIVOS

1.1. Objetivo General

Garantizar el fortalecimiento y el desarrollo de las competencias y conocimientos del recurso humano vinculado al Conservatorio del Tolima, enfocado en la mejora continua del desempeño individual e institucional en la ejecución de los procesos y procedimientos administrativos.

1.2. Objetivos Específicos

- Prestar los Servicios institucionales cumpliendo con los requisitos de calidad y eficiencia contemplados en el Sistema de Gestión de Calidad.
- Contribuir con el desarrollo personal e integral del personal administrativo y docente del Conservatorio del Tolima
- Desarrollar un sentido de Pertenencia en el personal administrativo y docente del Conservatorio del Tolima, que permita la interiorización de la cultura de autorregulación y autoevaluación.
- Asignar de manera eficiente y efectiva los recursos destinados a formación y capacitación
- Establecer ejes de formación y capacitación específicos, orientados hacia el fortalecimiento del proceso de cumplimiento de la misión, visión y Plan de Desarrollo Institucional.

2) MARCO LEGAL

- Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto de “educación “para el territorio nacional.
- Decreto 1567 de 1998, «Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, establece:

ARTÍCULO 2º.- Sistema de Capacitación. Créase el sistema nacional de capacitación, definido 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».

ARTÍCULO 5º.- Objetivos de la Capacitación. Son objetivos de la capacitación.

- a. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos;
- b. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el financiamiento de una ética del servicio público;
- c. Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades;

- d. Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales;
- e. Facilitar la preparación pertinente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa».

ARTÍCULO 6º.- Principios Rectores de la Capacitación. Las entidades administrarán la capacitación aplicando estos principios.

c) **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;

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

- Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 establece los objetivos de la capacitación de los empleados públicos.
- Circular Externa 100-010 de 2014 Departamento Administrativo de la Función Pública, Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Decreto 1083 de 2015, «Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública», preceptúa:

ARTÍCULO 2.2.9.1 Planes de capacitación. Los planes de capacitación de las entidades públicas 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

El decreto 815 de 2018 por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Ley 1960 de 2019, «Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones», dispone:

ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así:

g) **Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa».

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 DAFP-ESAP

Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. DAFP-ESAP 2023-2030.

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **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 el aprendizaje organizacional;
- **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas;
- **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados;
- **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización;
- **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Profesionalización del servicio Público.** Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

3) LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

El Plan Institucional de Capacitación– PIC, se desarrolla bajo el enfoque integral del ser humano

- **Conceptuales**

Se centra en el enfoque integral del ser humano, que forja el equilibrio entre las dimensiones del Ser Humano, relacionadas a continuación:

- **Dimensión Ser**

Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

- **Dimensión Saber**

Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

- **Dimensión Hacer**

Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

Adicionalmente se soporta en:

- **La Profesionalización del Empleo Público:**

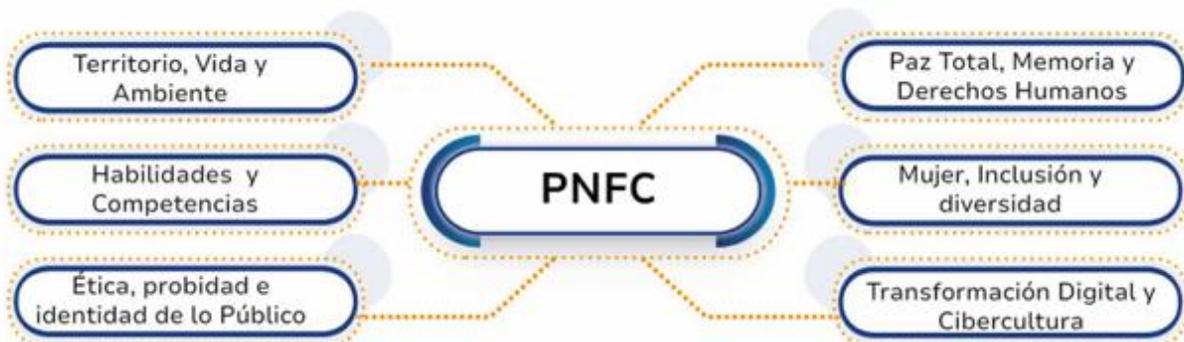
Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

- **Desarrollo de Competencias laborales:**

Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

4) EJES TEMÁTICOS

Teniendo en cuenta los nuevos lineamientos del Plan de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en los siguientes seis ejes temáticos:



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

4.1 Eje 1 Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

En efecto, las administraciones públicas pueden contribuir significativamente a la construcción de la paz a través de diversas acciones, políticas públicas, programas, planes y estrategias que se llevan a cabo por parte de las instituciones gubernamentales, servidoras y servidores públicos, para promover la paz y prevenir la violencia en una sociedad. Ello implica trabajar en conjunto con otros actores de la sociedad civil, el sector privado y otras organizaciones, para abordar las causas subyacentes de los conflictos y construir un entorno de resolución pacífica y segura para las ciudadanías.

Algunas de las acciones específicas que pueden formar parte de la función pública para la paz incluyen la promoción de la justicia, la defensa de la vida, la igualdad, la inclusión y la no discriminación, la protección de los derechos humanos, la mediación y la resolución pacífica de conflictos, la promoción de la cooperación entre grupo y comunidades, la cooperación regional e internacional, la promoción del diálogo y la participación ciudadana, la justicia social, la cultura de la paz y la seguridad humana. En este marco, el papel que juegan servidoras y servidores públicos en la construcción y mantenimiento de la paz en una sociedad es definitivo. De otro lado, es fundamental capacitar a servidoras y servidores públicos en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

4.2 Eje 2 Territorio, vida y ambiente

Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.

El objetivo de contar con un proceso de formación e información alrededor del eje: "Territorio, vida y ambiente" es dar claridad a partir de enfoques críticos, que faciliten a las servidoras y los servidores públicos la comprensión de estas propuestas enmarcadas en un cambio hacia el reordenamiento territorial como eje fundamental en la orientación de la economía hacia la promoción de un desarrollo económico, social y ambientalmente biodiverso que apalanque el proceso de paz total y justicia social como meta del Gobierno.

Es así, como se posiciona el reordenamiento del espacio social y ambiental como un pilar esencial en la ruta que traza el Gobierno, hacia un país que se posicione como líder de la lucha mundial por la vida, la humanidad y la naturaleza.

Este eje tiene como objetivo generar en las y los servidores públicos la comprensión de las representaciones de carácter histórico, económico, cultural, entre otras, que se producen en el territorio y a través de metodologías etnográficas participativas que indagan la producción de sentidos que se establecen en las relaciones comunicativas entre territorio y sociedad. Se busca implementar la visión de reordenamiento territorial en función de su unidad mínima, la cuenca hidrográfica, que retoma la apuesta por la vida y sus derechos ambientales.

El territorio produce representaciones de carácter sociohistórico, mientras que la naturaleza social produce tejidos y redes. El territorio es objeto y resultado de la intervención de los agentes sociales, factor de impulso y factor explicativo del desarrollo social. Las transformaciones en la producción, el tiempo, la memoria, la noción de territorio y las interrelaciones entre las personas y las entidades son fundamentales para pensar los problemas, ahora en una era digital que reta mucho más la imaginación colectiva.

Ahora bien, a partir de la capacitación y formación, las y los servidores públicos deben generar las capacidades y competencias suficientes para comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

4.3 Eje 3 Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

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

En este contexto, es importante tener en cuenta que cada entidad es un mundo, por lo que cada cual tendrá que identificar las fortalezas y debilidades en las que se debe poner énfasis para lograr la incorporación de los enfoques en la cultura organizacional de la entidad a partir de un plan de acción sistemático y permanente que no solo tenga en cuenta la apertura de la entidad a la inclusión y la diversidad, sino que genere las políticas necesarias tanto para sus grupos de valor como en el talento humano, pues el crecimiento, bienestar y desarrollo del talento humano de cada entidad debe ser proporcional al servicio que la ciudadanía pueda encontrar en las instituciones.

En este sentido las acciones, planes e iniciativas que se logren construir de cara al talento humano de las entidades como de la sociedad en general en el marco de la garantía de derechos de las mujeres, las

identidades diversas no hegemónicas, las poblaciones étnicas, las personas con discapacidad, las poblaciones migrantes, las y los jóvenes, las infancias, el campesinado, entre otras poblaciones-, deberán serlo a partir del enfoque de género, interseccional y diferencial, para que los alcances no sean fragmentados ni compartimentados en instituciones sino que sean integrales, reales y efectivos.

Esta mirada debe ser desarrollada desde la concientización y sensibilización del talento humano en temas de derechos humanos de las mujeres para superar estereotipos culturales y sesgos de género que favorecen la perpetuidad de los roles desiguales de hombres y mujeres. Así como desde el conocimiento y reconocimiento de prácticas patriarcales que profundizan las desigualdades y normalizan las violencias que se ejercen contra las mujeres en sus diversidades, con el fin de desmontar y deconstruir los patrones culturales que permiten estos dispositivos de control, en primer lugar, sobre las mujeres, como primer referente de subordinación de lo femenino frente lo masculino.

Ahora bien, teniendo en cuenta lo anterior y en el entendido que casi el 70% del personal administrativo y docentes del Conservatorio del Tolima, está conformada por Mujeres, la Institución anua esfuerzos creando compromisos en el fortalecimiento de los derechos humanos, generando la inclusión de las mujeres desde los diferentes ámbitos Institucionales, promoviendo la Igualdad de género y fortaleciendo las brechas de desigualdad de la sociedad.

4.4 Eje 4 Transformación Digital y Cibercultura

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras en los procesos de formación, así las cosas, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos de la transformación digital de la sociedad y del Estado.

La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0.

Ahora bien, teniendo en cuenta que el Conservatorio del Tolima, es una Institución Universitaria que está comprometida con la excelencia y la formación de procesos con mejora continua, la implementación de las tecnologías, la transformación digital y la cibercultura es de vital importancia para el fortalecimiento y el acceso al conocimiento para todos los servidores públicos y colaboradores, generando así aumento de la competitividad laboral.

Eje 5 Probidad, Ética e Identidad de lo Público.

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo es la identificación de un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

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

Para el Conservatorio del Tolima, es importante garantizar que sus colaboradores y servidores públicos, sean personas que cuenten con unos valores que en la sociedad hoy sean perdido, por ellos desde bienestar institucional y desde gestión humana, uno de los pilares fundamentales es fortalecer los proceso de formación orientados a la ética, la probidad e identidad de lo público, ya que la corrupción, el mal uso de los recursos públicos y la falta de probidad son una preocupación en nuestro país y sobre todo en la entidades públicas. Por lo tanto, es importante generar espacios que permitan a los colaboradores ser conscientes de las implicaciones de sus acciones y decisiones para que estén preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o actuar de manera indebida.

Eje 6 Habilidades y Competencias.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

Para la oficina de talento humano del Conservatorio del Tolima, es importante generar acciones que permitan identificar las competencias laborales de sus servidores públicos y colaboradores.

Así las cosas, es importante realizar capacitaciones que complemente las habilidades y las competencias de cada servidor en el rol que ejerza, para que así logre tener los conocimientos y actualizaciones de los contenidos desarrollado y/o aplicados en cada área y de la actualización de la normatividad vigente.

5) DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El plan institucional de capacitación se planteó teniendo en cuenta el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, Los temas propuestos por el personal, las cuales se identificaron a través de la encuesta de necesidad de capacitaciones.

6) COMPONENTES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación se convierte en una herramienta efectiva para el cumplimiento de los objetivos misionales de la Institución y en una estrategia de planificación que le permitirá al Conservatorio del Tolima orientar la capacitación que brinda a sus funcionarios y personal vinculado direccionado hacia el mejoramiento continuo Institucional.

6.1 Inducción

La inducción se realizará a empleados que ingresen a la planta de la Institución y a los contratistas que presten servicios de apoyo a la gestión administrativa para el fortalecimiento de los procesos. La inducción al nuevo empleado y/o contratista, se realiza posterior a la vinculación y/o contratación, cuyo objeto es integrar al nuevo personal a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, dar a conocer la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la Institución. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
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. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad;

6.2 Reinducción

La reinducción es un proceso dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos específicos. Este programa se realiza cada vez se considere necesario. Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

7) RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La red institucional de capacitación, es aquella oferta que brindan otras instituciones públicas, como acompañamiento en el marco de formación y capacitación a los servidores tales como:

- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP
- Escuela Superior de Administración Pública – ESAP
- Departamento Administrativo de Planeación – DNP
- Ministerio de Tecnología de la Información y las Comunicaciones
- Servicio Nacional de Aprendizaje – SENA
- ARL Positiva
- Caja de Compensación familiar Comfenalco Tolima
- DNDA Dirección Nacional de Derechos de Autor
- Entre otras

8) ALCANCE

Cumpliendo con las disposiciones legales y reglamentarias vigentes y con los conceptos emitidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública el presente Plan de Capacitación Institucional está dirigido a todo el personal de planta, al personal vinculado por contrato laboral y/o prestación de servicios.

Para temas de seguridad y salud en el trabajo; manejo de la herramienta Synergy se convocarán los colaboradores involucrados con las áreas específicas y según los objetivos de cada capacitación, puesto que no en todas las ocasiones se requiere a la totalidad del personal.

Las capacitaciones serán clasificadas según su cobertura en dos grandes grupos:

Las Capacitaciones generales; que se tienen cobertura para todo el personal.

Las Capacitaciones específicas, las cuales por su contenidos temático y metodológico están dirigidas a un grupo de personas en específico para quienes la capacitación tiene total pertinencia con el cargo o la labor que se desarrolla, es decir que no todo el personal participara de ellas; un ejemplo de capacitación específica es "Redacción de artículos científicos." que está dirigida solo a los docentes con descarga para investigación o para el Centro de Investigación Creación e innovación del Conservatorio del Tolima.

Ahora bien, las capacitaciones que no hayan quedado establecidas en el Plan de Capacitaciones Institucional aprobado por rectoría de la Institución y que surjan con ocasión a la necesidad y fortalecimiento de las competencias de los colaboradores se adicionaran al plan de Institucional de capacitaciones 2025.

9) SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el propósito de apoyar a la Dirección de la Institución a alcanzar las metas y objetivos previstos, se cuenta con unas herramientas de control y gestión que permiten medir el grado de cumplimiento del Plan de Capacitación Institucional, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación, se construirá un cronograma de actividades, que contará con seguimiento permanente. Este seguimiento se

realizará trimestralmente y permitirá realizar los ajustes necesarios que concluye con acciones tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuera necesario.

9.1 INDICADORES

Nombre del Indicador	Formula	Frecuencia
Eficiencia (Fortalecer las competencias, capacidades y habilidades de los servidores.	Número de personas asistentes/N° de personas convocadas*70	Semestral
Eficacia (Realizar las Capacitaciones programadas)	Número de capacitaciones realizadas/N° capacitaciones programadas *70	Semestral
Efectividad (Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, capacitador o formador, métodos de formación, etc)	Número de trabajadores que califican como muy alto y alto la encuesta de capacitación/N° de trabajadores que contestaron la encuesta. *70	Semestral
Eficacia (Este indicador permite medir la eficacia de las capacitaciones realizadas, se realizará solo para las capacitaciones que requieran medir eficacia).	Número de evaluaciones eficaces/ Numero trabajadores evaluados *70	Semestral

10) CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

El presente cronograma se encuentra sujeto a cambios de acuerdo a las necesidades presentadas en la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2025.

TEMA	SER	SABER	HACER	FECHA	HORAS	PARTICIPANTES	No DE PARTICIPANTES
Inteligencia Artificial para la Educación		X		Semestre A	2	Profesionales de apoyo y Lideres de Proceso	15
Gestión de Bienes y Servicios		X		Semestre A	2	Personal de Banco de Instrumentos - Espacios Físicos y Biblioteca	5
Prevención manejo de sustancias químicas		x		Semestre A	2	Personal de servicios generales	9

¿Qué es el fuego? ¿Como se forma el fuego?, triangulo del fuego y clases de fuego			X	Semestre A	2	Personal brigadas de emergencias	15
Tipos de extintores e inspección de extintores			X	Semestre A	2	Personal brigadas de emergencias	15
Higiene Postural para músicos		X		Semestre A	2	Personal Administrativo.	80
Manejo del estrés y la ansiedad.			X	Semestre A	2	Personal Administrativo y docente	120
Auditores Internos en Norma ISO 9001:2015			X	Semestre A	2	Personal Administrativo	8
Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)			X	Semestre A	2	Personal Administrativo	8
Trabajo en equipo y resolución de Conflictos			X	Semestre B	1	Personal Administrativo	35
Elementos del botiquín, Que elementos debe tener, para que sirven y como se usan		X		Semestre B	2	Personal brigadas de emergencias	15
Evacuación y rescate		X		Semestre B	2	Personal brigadas de emergencias	15
Higiene Postural para administrativos		X		Semestre B	2	Personal Administrativo	35
Gestión de las emociones	X			Semestre B	2	Personal Administrativo y docente	120
Prevención del consumo de alcohol, tabaco y drogas.		X		Semestre B	2	Personal Administrativo y docente	120
Prevención del riesgo publico			X	Semestre B	2	Docentes y Personal Administrativo	120
Ley 1010/ 2006 Acoso laboral			X	Semestre B	2	Docentes y Personal Administrativo	120
Curso RCP - Reanimación Cardiopulmonar		X		Semestre B	2	Docentes y Personal Administrativo	120

Inducción			X	Semestre A	2	Personal Nuevo	10
Capacitación Synergy			X	Semestre A	2	Personal Administrativo	15
XV congreso nacional de presupuesto público.			X	Semestre B	2	Almacenista - Coordinador de Servicios de Apoyo	30

Bibliografía

La fuente principal de la construcción de este documento es el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 – DAFP.