

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL N.º: 900301249:3			 MUNICIPIO DE <b>SAN GIL</b>
	Código: 200	Versión: 0.0	Página 1 de 18	
	PLAN			

# PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, ESTÍMULOS Y CAPACITACIÓN - 2024

INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL  
MUNICIPIO DE SAN GIL – ICT



Instituto de  
**Cultura y  
Turismo**

**SAN GIL – 2024**

## Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN ..... ¡Error! Marcador no definido.

OBJETIVOS ..... ¡Error! Marcador no definido.

ALCANCE DEL DOCUMENTO ..... ¡Error! Marcador no definido.

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:  
 ..... ¡Error! Marcador no definido.

FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO... ¡Error! Marcador no definido.

ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL ..... ¡Error! Marcador no definido.

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL Nit. 900301249:3			 <b>MUNICIPIO DE SAN GIL</b>
	Código: 200	Versión: 0.0	Página 3 de 18	
	<b>PLAN</b>			

## INTRODUCCIÓN

Con el propósito de impactar de manera positiva el ser, estar y hacer de sus servidores, el **INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL** en el marco de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y con el objetivo de aportar a la generación de un entorno laboral para la vida y el conocimiento, formuló el Plan de Bienestar e Incentivos para la vigencia 2024, con actividades que contribuirán al mejoramiento de la calidad de la vida laboral, buscando un desempeño eficiente y eficaz de los servidores que hacen parte de la entidad, impactando así en aspectos claves de la cultura organizacional.

Habiendo adquirido la experiencia y buenas prácticas, de las necesidades y los retos a los cuales se enfrentó la entidad en las vigencias 2021 y 2023, donde el equilibrio entre la vida laboral y personal fue clave para el bienestar de cada uno de los servidores, y en la interacción positiva de las actividades semipresenciales, el Plan de bienestar 2024 incorpora estrategias para atender las necesidades de los servidores desde la perspectiva de su desarrollo integral y buscando que esto redunde en el logro de los objetivos institucionales y organizacionales, ello teniendo en cuenta la posesión en el cargo de la suscrita Directora General, se toman como datos de referencia el Plan con el que contaba el Instituto de manera estadística, el cual puede ser consultado a través del Link: <https://culturayturismosangil.com/wp-content/uploads/2024/03/Plan-de-Bienestar-Social-y-Estimulos-2020-2023.pdf>

Para la presente vigencia, el Plan de Bienestar e Incentivos se elabora en desarrollo de los ejes “Bienestar, incentivos y reconocimiento”, “Cuidado para la vida personal y familiar” y “Entorno laboral sostenible”, estructurados en el Plan Estratégico de Talento Humano 2024, aumentando la calidad de vida de los colaboradores a través de un enfoque diverso y equitativo.

## OBJETIVO GENERAL

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos del **INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL**, que motive el desempeño laboral, mediante un Plan de Bienestar e Incentivos que fomente el desarrollo integral a través de espacios de aprendizaje, diversión e integración, teniendo en cuenta las necesidades de los servidores en su entorno profesional, social y familiar, promoviendo así un entorno laboral para la vida y el conocimiento.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Ejecutar actividades de bienestar, estímulos e incentivos, alineadas a las necesidades de las personas vinculadas a la entidad en su contexto familiar, laboral y social, que mejoren su calidad de vida laboral.

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL N.º. 900301249:3			 <b>MUNICIPIO DE SAN GIL</b>
	Código: 200	Versión: 0.0	Página 4 de 18	
<b>PLAN</b>				

- Promover la política de integridad como eje articulador de la gestión pública en el marco de los valores adoptados por la Entidad, generando compromiso institucional, sentido de pertenencia y transparencia, en un entorno institucional favorable al comportamiento integro que contribuya a la construcción de confianza y a la transformación de las relaciones entre la entidad y la ciudadanía.
- Generar experiencias significativas que fomenten la innovación, la comunicación, el trabajo en equipo y el reconocimiento al aporte que hacen los servidores al logro de los objetivos institucionales.
- Generar acciones de promoción y prevención orientadas a la salud física y mental de las personas vinculadas a la entidad, mediante estrategias virtuales y/o presenciales.
- Fomentar alternativas que permitan el desarrollo del ciclo de vida del servidor público en armonía con la protección del medioambiente y el entorno.

## ALCANCE

El Plan de Bienestar e Incentivos está dirigido a los servidores públicos vinculados a la planta de personal de la entidad en sus distintas modalidades: carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad y en el eje de cultura organizacional se incluyen estrategias en las que concurren diferentes actores del ecosistema, como, por ejemplo, los contratistas. Las actividades propuestas dentro de este plan buscan fomentar la integración, la sana competencia, el ocio, el autocuidado, la salud y la gestión emocional. Finalmente busca desatar la creatividad, el aprender e inspirar; a medida que robustecen la relación entre los servidores y la Entidad.

## DIAGNÓSTICO

De conformidad con la elaboración de la fecha de elaboración del presente documento y teniendo en cuenta la consolidación que se realizó mediante Documento único denominado "PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS VIGENCIA 2020-2023 INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE SAN GIL", se procede a tomar como bases los datos allí<sup>1</sup> consignados a saber, los cuales pueden ser actualizados durante la ejecución del presente plan:

<sup>1</sup> Tomado de: PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS VIGENCIA 2020-2023 INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DE SAN GIL – Pagina 7



Los resultados de dicho diagnóstico muestran que el Instituto como entidad, tiene una necesidad principal en el ámbito recreacional y de capacitación en los mismos niveles y en un menor rango, lo correspondiente al Deporte.

## METAS

- Lograr el desarrollo de las actividades planteadas en el Plan de Bienestar e Incentivos 2024.
- Garantizar la participación de los diferentes funcionarios del Instituto.
- Lograr un promedio de calificación de las actividades de bienestar igual o superior a 4.7 / 5.0.
- Socializar con el 90% de los servidores y contratistas los resultados de la gestión de la vigencia 2024.

## COMPONENTE No. 1 - BIENESTAR LABORAL

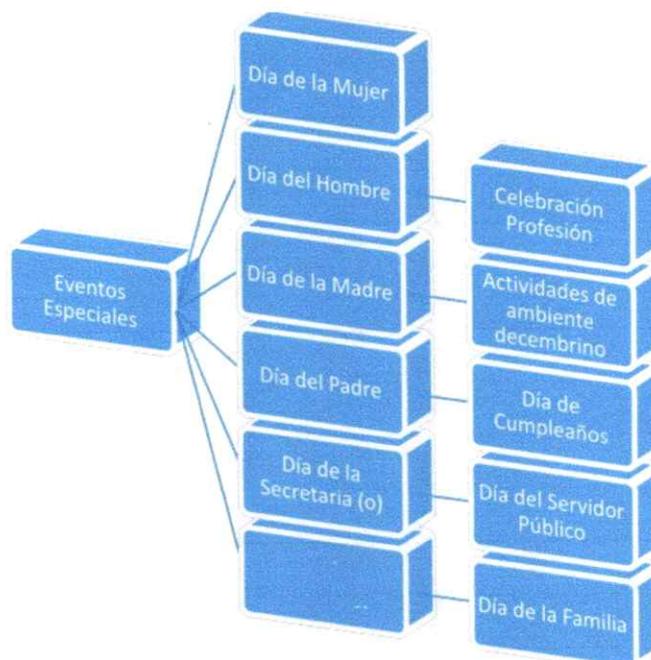
### 1) CALIDAD LABORAL:

Dentro del componente de calidad de vida laboral se cuentan con programas y actividades que pretenden atender situaciones internas y externas con las que se pueden enfrentar los servidores que trabajan en la entidad en aras de promover su desarrollo personal,

profesional y organizacional, permitiendo desarrollar la participación y el logro de la misión de la Entidad.

Para ello, se contará con dos (2) actividades así:

**Eventos institucionales o fechas especiales:** Tiene por objetivo desarrollar y estimular en las personas vinculadas que trabajan en la entidad el sentido de pertenencia y conexión con el Instituto, fomentando el respeto por la diversidad y la transformación cultural logrando fortalecer el entorno laboral para la vida y el conocimiento.



**Aplicación de la encuesta de Clima y Cultura:** Busca identificar la percepción de los servidores de los diferentes niveles y contratistas, de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinan su comportamiento dentro de la Entidad. Dentro de esta percepción se debe tomar en consideración las experiencias personales, sus necesidades, motivaciones, deseos, expectativas y valores. De otra parte, estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funcionan las cosas al interior de las entidades, pues ilustran la naturaleza del lugar de trabajo en sus múltiples aspectos. La cultura hace que en la organización prevalezcan la autocracia o la participación, el sentido de equipo o su negación, la delegación amplia o restringida, el control equilibrado o exagerado, y cuando los métodos

de trabajo de una entidad incluyen la modalidad de equipos, éstos también tienen sus normas, sus creencias y valores.

## 2) PROTECCIÓN DE SERVICIOS SOCIALES

En esta área se deben estructurar actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje de las personas vinculadas a la entidad y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Para su desarrollo se adelantarán las siguientes actividades:

ACTIVIDAD	EVENTO
<b>Actividades Recreativas y Vacacionales</b> que estimulan el mejoramiento de la salud física y mental mediante el fomento de la recreación y el uso adecuado del tiempo libre, como espacio de crecimiento personal y familiar.	Día de la Familia Primer Semestre
	Día de la Familia Segundo Semestre
	Ferias de Beneficios de los servicios de la Caja de compensación Familiar
	Enviar tarjeta digital de cumpleaños al grupo de WhatsApp formal del Instituto.
	Amor y Amistad. Promover actividad de amigo secreto y generar compartir entre los empleados.
	Novenas navideñas, Cena de Navidad y Fin de Año.
<b>Alianzas de Bienestar</b> con empresas e instituciones que ofrecen descuentos en productos y/o servicios que redunden en beneficio para los colaboradores e impacten positivamente su bienestar y calidad de vida.	Solicitar asesoría de la Caja de Compensación Familiar (Beneficios - Servicios)
<b>Capacitación Informal</b> Busca contribuir al desarrollo de habilidades y destrezas y al mejoramiento del nivel de vida de los servidores y su núcleo familiar, en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.	Mantener información sobre programas de educación no formal.

## COMPONENTE No. 2 - INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El Plan de Incentivos tiene por objeto otorgar reconocimientos al buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos del Instituto.

De conformidad con lo consagrado en el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015 que establece: *"(...) Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral, y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo,*

de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo..." se otorgarán los siguientes incentivos:

NOMBRE DEL ESTIMULO	ESTIMULO Y/O RECONOCIMIENTO
<b>Tiempo remunerado por transportarse en bicicleta</b>	En cumplimiento de la Ley 1811 del 21 de octubre de 2016, a través de la cual se incentiva el uso de la bicicleta como medio de transporte, que en su artículo 5 establece los incentivos para los servidores públicos que usen la bicicleta, a saber: recibir medio día laboral libre remunerado por cada 30 días que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta y pueden recibir hasta 8 medios días remunerados al año.
<b>Día por cumpleaños.</b>	En el marco del Sistema de Estímulos y con el fin de contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida Laboral de los servidores y elevar sus niveles de satisfacción y Bienestar, los servidores cuentan con un día de permiso remunerado, el cual se debe disfrutar dentro del mes en que cumplen años.
<b>Reconocimiento de la Cultura y Turismo</b>	Mejor funcionario, cartelera y con copia a la hoja de vida. Reconocer el cumplimiento y desempeño de los funcionarios.

### COMPONENTE No. 3 - CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

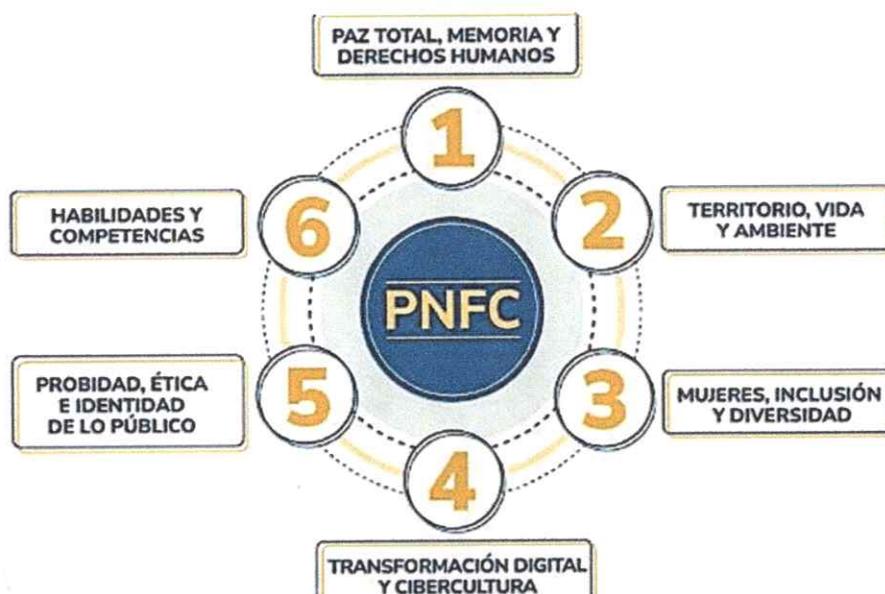
De acuerdo con el Plan Nacional de formación y Capacitación 2023 – 2030, para precisar el alcance en los procesos de capacitación objeto del presente documento, es relevante indicar que el Decreto ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4° la definición de la capacitación como: *"el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación"*. Por lo tanto, lo primero que se aclara es que la educación formal, no se encuentra contemplada en los procesos definidos en el mencionado artículo como capacitación. Este aspecto es fundamental, sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.

Se precisa entonces, el propósito de la capacitación, e incluso del concepto de formación que trata, tanto el Decreto Ley 1567 de 1998, como en este Plan Nacional de Formación y Capacitación, que se orienta al cierre de brechas o a la cualificación de las y los servidores para el desempeño de las funciones del empleo que ocupa, el cual cuenta con un manual de funciones y competencias laborales en el que se establecen, entre otros aspectos, los requisitos mínimos de educación, núcleo básico del conocimiento y las competencias laborales.

De lo anterior, se desprende que el proceso de capacitación parte de la base de la formación o la titulación universitaria que se exige como requisito de base para el ejercicio del empleo

y que quien lo ocupa, se considera idónea para llevar a cabo las funciones asignadas, pero que requiere de ejercicios permanentes de capacitación para la mejora de sus competencias, en procura de una adecuada prestación del servicio a los ciudadanos receptores de los productos y servicios de las entidades donde desarrollan sus funciones.

De acuerdo con los nuevos lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, las temáticas en las cuales se pueden capacitar se enmarcan en seis ejes temáticos los cuales son:



Fuente: Dirección de Empleo Público Función Pública y DAFP 2023

Al respecto el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023- 2030 del DAFP y la ESAP y la Guía Para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación del DAFP y ESAP, discrimina los ejes de la siguiente manera:

**EJE 1: PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS:** Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de 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.

Las temáticas sugeridas son:

### Temáticas Sugeridas



- ◊ Historia social, política y económica del conflicto armado
- ◊ La paz esencia del Gobierno
- ◊ Construcción de paz
- ◊ Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- ◊ Desarme, desmovilización y reintegración
- ◊ Justicia transicional
- ◊ Reforma institucional para la paz
- ◊ Reparación a las víctimas



- ◊ Gobernabilidad para la paz
- ◊ Desarme, desmovilización y reintegración
- ◊ Protección y cuidado de las vidas
- ◊ Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- ◊ Construcción de indicadores
- ◊ Evaluación de políticas públicas
- ◊ Esquemas asociativos territoriales
- ◊ Análisis de impacto normativo sobre paz
- ◊ Trámites de paz
- ◊ Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- ◊ Desigualdad y la exclusión social
- ◊ Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- ◊ Acceso a la justicia
- ◊ Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- ◊ Promoción y protección de los derechos humanos
- ◊ Lenguaje concordante y no discriminación
- ◊ Reparación
- ◊ Cultura de la paz
- ◊ Participación ciudadana
- ◊ Diálogo ciudadano
- ◊ Seguridad humana
- ◊ Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- ◊ Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- ◊ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- ◊ Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- ◊ Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- ◊ Resolución/mitigación de conflictos
- ◊ Comunicación interpersonal
- ◊ Construcción de redes

Fuente PNFC, 2023-2030

**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.

Las temáticas sugeridas son:

Temáticas Sugeridas	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Espacio, lugar y territorio.</li> <li>◦ Imaginarios y territorio.</li> <li>◦ Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.</li> <li>◦ Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.</li> <li>◦ Políticas públicas en la gestión socio-territorial.</li> <li>◦ Energías limpias y conflictos socioambientales.</li> <li>◦ Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.</li> <li>◦ Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.</li> <li>◦ Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.</li> <li>◦ Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.</li> <li>◦ Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.</li> <li>◦ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Incrementos sustanciales en la productividad.</li> <li>◦ Minimización de costos.</li> <li>◦ Mejoramiento de la comunicación.</li> <li>◦ Ruptura de fronteras geográficas.</li> <li>◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.</li> <li>◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.</li> <li>◦ Territorialidades en clave con la paz.</li> <li>◦ Cambio climático.</li> <li>◦ Faltan temáticas de medio ambiente.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Lenguaje claro y comprensible.</li> <li>◦ Servicio al ciudadano.</li> <li>◦ Priorización de la inversión social.</li> <li>◦ Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.</li> <li>◦ Comunicación y lenguajes comunes.</li> <li>◦ Arte y Creatividad.</li> <li>◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.</li> <li>◦ Comunidades de interés en la gestión territorial.</li> <li>◦ Goce del espacio y tiempo.</li> <li>◦ Pensamiento holístico/complejo/sistémico.</li> <li>◦ Creación en equipo.</li> <li>◦ Orientación al servicio.</li> <li>◦ Flexibilidad y adaptación al cambio.</li> <li>◦ Gestión por resultados.</li> <li>◦ Formas de interacción.</li> <li>◦ Comunicación asertiva y no violenta.</li> <li>◦ Diseño centrado en el usuario.</li> <li>◦ Adaptabilidad al cambio.</li> <li>◦ Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.</li> <li>◦ Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.</li> <li>◦ Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.</li> <li>◦ Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.</li> </ul>

Fuente PNFC. 2023-2030

**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

	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL N/º: 900301249:3			 <b>MUNICIPIO DE SAN GIL</b>
	Código: 200	Versión: 0.0	Página 12 de 18	
	<b>PLAN</b>			

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 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.

Las temáticas sugeridas son:

### Temáticas Sugeridas



- ◊ Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- ◊ Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- ◊ Violencias basadas en género.
- ◊ Decolonialidad y epistemologías.
- ◊ Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- ◊ Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- ◊ Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- ◊ Liderazgo femenino.



- ◊ Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- ◊ Planificación de proyectos con perspectiva de género
- ◊ Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- ◊ Análisis con datos desagregados
- ◊ Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- ◊ Generar estadísticas con enfoque de género
- ◊ Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- ◊ Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- ◊ Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- ◊ Merito e inclusión y diversidad
- ◊ Diálogo social



- ◊ Comunicación asertiva
- ◊ Pensamiento crítico y estratégico
- ◊ Respeto por la diversidad
- ◊ Conciencia de las desigualdades
- ◊ Empatía
- ◊ Creatividad
- ◊ Apertura a los cambios
- ◊ Resolución de conflictos
- ◊ Resiliencia
- ◊ Tolerancia cero a la violencia de género
- ◊ Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

**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 de manera articulada con y por el ser humano.

Las temáticas sugeridas son:

**Temáticas Sugeridas**



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropriación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0, y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

**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.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos países. Los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida. Se deben establecer mecanismos para la prevención, detección y tratamiento del soborno y la corrupción, garantizando el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la colaboración, como pilares de un gobierno abierto.

La probidad, ética e identidad de lo público deberá garantizar la defensa de los derechos humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente; diversidades sexuales, mujeres, jóvenes, adultos mayores, pueblos étnicos y niños, niñas y adolescentes deberán ser sectores sociales que participen de la gestión pública y la transparencia estatal.

Las temáticas sugeridas son:

**Temáticas Sugeridas**



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

**EJE 6: HABILIDADES Y COMPETENCIAS:** La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las temáticas sugeridas son:

#### Temáticas Sugeridas



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

#### TIPOS DE CAPACITACIÓN:

De acuerdo con el Plan Nacional de formación y Capacitación 2023 – 2030, para precisar el alcance en los procesos de capacitación objeto del presente documento, es relevante indicar que el Decreto ley 1567 de 1998 estableció en su artículo 4° la definición de la capacitación como: *“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”*. Por lo tanto, lo primero que se aclara es que la educación formal, no se encuentra contemplada en los procesos definidos en el mencionado artículo como capacitación. Este aspecto es fundamental, sobre todo si se habla de la asignación de recursos para el diseño de la oferta institucional de capacitación.

#### BENEFICIARIOS:

Teniendo en cuenta lo estipulado en la Ley 1960 de 2019 y en concordancia con lo mencionado respecto a la profesionalización del servidor público, los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación serán todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación y podrán acceder en igualdad de condiciones a los programas de capacitación y de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los

servicios públicos a su cargo, siempre y cuando se ajuste a los requerimientos presupuestales teniendo prioridad los empleos de carrera administrativa.

#### OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS:

Conforme al Artículo 12 del Decreto Ley 1567 de 1998 (Sistema nacional de Capacitación y estímulos), los beneficiarios del Plan Institucional de Capacitación tienen las siguientes obligaciones:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reintroducción, según el caso, impartidos por la entidad.

#### OFERTA DE CAPACITACIÓN:

Para la vigencia 2024 y teniendo en cuenta las directrices del Plan Nacional de Formación y Capacitación y los diagnósticos realizados por el Instituto se proponen las siguientes temáticas:

No. Eje	EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA / DIMENSIÓN	TEMÁTICA
1	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Saber hacer	Participación Ciudadana
2	Territorio, vida y ambiente	Saber ser	Orientación al Servicio
3	Mujeres, inclusión y diversidad	Saber Hacer	Administración Pública Efectiva
4	Transformación digital y cibercultura	Saber Hacer	Atención de mayor calidad, oportunidad en tiempo real
5	Probidad, ética e identidad de lo público	Saber ser	Gobierno Abierto
6	Habilidades y competencia	Saberes	Gestión Documental
		Saber Ser	Resiliencia, Tolerancia

#### CRONOGRAMA:

Teniendo en cuenta que durante los primeros seis (06) meses del presente periodo se estará sorteando lo pertinente a la estructuración del Plan Municipal de Desarrollo, su aprobación y su articulación con el Instituto, por tanto, las capacitaciones se plantean con inicio del desarrollo a partir del segundo semestre del año Lectivo 2024, a saber:

No. Eje	EJE TEMÁTICO	TEMÁTICA	MES PROPUESTO				
			AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE

1	Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Participación Ciudadana	X				
2	Territorio, vida y ambiente	Orientación al Servicio	X				
3	Mujeres, inclusión y diversidad	Administración Pública Efectiva		X			
4	Transformación digital y cibercultura	Atención de mayor calidad, oportunidad en tiempo real				X	
5	Probidad, ética e identidad de lo público	Gobierno Abierto		X			
6	Habilidades y competencia	Gestión Documental			X		
		Resiliencia, Tolerancia					X

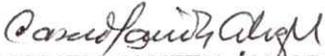
**SEGUIMIENTO:**

Se realizarán informes semestrales realizando el reporte de las actividades ejecutadas, en cuanto al avance de ejecución del cronograma y de presupuesto asignado al Plan Institucional de Capacitación.

**RECURSOS:**

Para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación en la vigencia fiscal 2024, el INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL cuenta con presupuesto asignado en el rubro 2.1.2.02.02.009.04 – Capacitación y Bienestar Social, no obstante, y conforme el cronograma establecido el mismo se ajustará e integrará en debida forma durante el transcurso de la anualidad en el marco del proceso de armonización.

Dado en el Municipio de San Gil en el año 2024.

  
**CARMEN YANETH ÁLVAREZ MARTÍNEZ**

Directora General del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil