

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL NIT: 900301249-3		
	Código:	Versión: 0.0	Página 1 de 6
	PLANES INSTITUCIONALES		



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL NIT: 900301249-3		
	Código:	Versión: 0.0	Página 2 de 6
	PLANES INSTITUCIONALES		

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	3
3.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	3
4.	MARCO NORMATIVO	3
5.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	4
6.	PLAN DE ACCIÓN FORMATIVO	5
7.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	5

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL NIT: 900301249-3		
	Código:	Versión: 0.0	Página 3 de 6
	PLANES INSTITUCIONALES		

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación – PIC del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil es una herramienta estratégica de gestión del talento humano, orientada al fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos, en coherencia con las funciones asignadas, los objetivos institucionales y las exigencias del entorno cultural y turístico del territorio.

Este plan responde a lo establecido en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004, así como a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, que promueven una administración pública basada en el mérito, el desarrollo permanente de competencias, y la consolidación de una cultura organizacional sólida y coherente.

La formulación del PIC 2025 se fundamenta en un diagnóstico de necesidades de capacitación, identificado a partir del análisis de la planta de personal, los resultados de la evaluación del desempeño, los lineamientos del Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 y las prioridades definidas por el Instituto.

El presente plan busca garantizar que los servidores públicos cuenten con las herramientas conceptuales, metodológicas y prácticas necesarias para el cumplimiento efectivo de sus responsabilidades, contribuyendo al logro de los fines institucionales y al fortalecimiento del servicio público desde la cultura y el turismo.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, mediante procesos de formación y actualización permanentes, que respondan a las necesidades institucionales, a los desafíos del contexto cultural y turístico, y a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar las necesidades de capacitación a partir del análisis de la planta de personal, la evaluación del desempeño y los requerimientos estratégicos del Instituto.
- Planear y ejecutar acciones de formación pertinentes, que contribuyan al desarrollo de habilidades técnicas, comportamentales, misionales y transversales.
- Promover la apropiación de una cultura institucional basada en el servicio, la ética, la identidad cultural y el compromiso con el territorio.
- Contribuir al cumplimiento de las metas institucionales y del Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027, mediante el fortalecimiento del capital humano.
- Articular el PIC con los demás instrumentos de gestión del talento humano, como el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Bienestar y el Sistema de Evaluación del Desempeño.
- Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación del impacto de la capacitación en el desempeño de los servidores y en la mejora continua de los procesos institucionales.

4. MARCO NORMATIVO

La formulación e implementación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil se enmarca en las siguientes disposiciones legales y administrativas:

- Constitución Política de Colombia: Artículos 123 y 209: Definen los principios que rigen la función pública y establecen la capacitación como parte de la profesionalización del servicio público.
- Ley 909 de 2004: Establece normas sobre el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. En su artículo 36, determina que las entidades deben desarrollar planes de capacitación permanentes, sistemáticos y progresivos, orientados al desarrollo del talento humano.
- Decreto 1083 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Regula aspectos fundamentales sobre la gestión del talento humano, incluyendo la formulación del Plan Institucional de Capacitación como parte del desarrollo del ciclo de vida laboral.
- Decreto 648 de 2017: Modifica y adiciona el Decreto 1083, incorporando lineamientos específicos para el fortalecimiento de las competencias laborales y el sistema de evaluación del desempeño.
- Ley 489 de 1998: En su artículo 17, orienta a las entidades públicas hacia el desarrollo de políticas de mejoramiento institucional, incluida la capacitación del personal como herramienta para el cumplimiento de los fines del Estado.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG: La gestión del conocimiento y la innovación, uno de sus ejes estratégicos, promueve el fortalecimiento de capacidades del talento humano mediante planes estructurados de formación.
- Lineamientos del DAFP: A través de guías técnicas y circulares, el Departamento Administrativo de la Función Pública establece los criterios metodológicos y estratégicos para la formulación del PIC, su articulación con otros planes institucionales, y la evaluación de su impacto.

5. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó a partir de una revisión integral de la planta de personal del Instituto, los resultados de la evaluación del desempeño, los planes estratégicos vigentes, así como las prioridades definidas en el Plan de Desarrollo Municipal 2024–2027 y en el Plan de Acción Institucional.

Actualmente, la planta del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil está conformada por cuatro (4) cargos distribuidos en niveles directivo, profesional, técnico y asistencial. Si bien esta estructura permite el cumplimiento de funciones básicas, se identifican retos importantes en materia de polivalencia de funciones, nuevas exigencias normativas, gestión cultural territorial y transformación digital del servicio.

A través del análisis interno y del cruce con instrumentos como el Plan Estratégico de Talento Humano, se identificaron los siguientes focos de necesidad para la vigencia 2025:

Competencias misionales

- Actualización normativa en cultura, turismo, archivo y contratación pública.
- Fortalecimiento de capacidades en diseño, formulación y evaluación de proyectos culturales y turísticos.
- Gestión de patrimonio, memoria cultural y territorio.

Competencias transversales

- Comunicación institucional y atención al ciudadano.
- Planeación, seguimiento y evaluación de metas institucionales.
- Herramientas digitales de productividad y trabajo colaborativo (Office 365, Canva, etc.).

Competencias comportamentales

- Trabajo en equipo, liderazgo público y ética del cuidado.
- Resolución de conflictos y habilidades para la negociación.
- Gestión emocional, manejo del estrés y autocuidado en entornos laborales.

Este diagnóstico constituye la base para la planeación de actividades de formación, garantizando su pertinencia, impacto y alineación con las metas institucionales. Las

temáticas serán priorizadas de acuerdo con la disponibilidad presupuestal, los recursos interinstitucionales y las alianzas con entes formadores como ESAP, SENA, Ministerio de Cultura, entre otros.

6. PLAN DE ACCIÓN FORMATIVO

Eje de Capacitación	Temática Prioritaria	Objetivo de Formación	Responsable	Allados Potenciales	Periodo Estimado	Indicador de Cumplimiento
Misional	Gestión de proyectos culturales y turísticos	Fortalecer las capacidades para diseñar, formular y evaluar proyectos culturales y turísticos.	Recursos Humanos	ESAP – Ministerio de Cultura	1er semestre	Talleres realizados / Personal capacitado
Normativa	Actualización en normatividad cultural y contratación estatal	Brindar herramientas legales actualizadas para la toma de decisiones en la función pública.	Dirección / RH	Procuraduría – SENA	Permanente	Participación en al menos 2 capacitaciones
Digital y operativa	Herramientas ofimáticas y gestión de datos	Mejorar el uso de herramientas digitales para una gestión institucional más eficiente.	Coordinador Administrativo	SENA – Empresas TIC locales	2do semestre	Número de servidores capacitados
Comunicaciones institucionales	Comunicación efectiva y atención al ciudadano	Fortalecer habilidades para la interacción efectiva con la comunidad y usuarios.	Dirección / RH	ESAP – Asesorías externas	1er semestre	Encuestas de satisfacción / Evaluaciones
Comportamental	Trabajo en equipo y liderazgo público	Promover el liderazgo colaborativo y la gestión de entornos laborales positivos.	Recursos Humanos	COPASST – Bienestar	Anual	Actividades realizadas / Nivel de participación
Salud y autocuidado	Estrés laboral, pausas activas y salud mental	Sensibilizar sobre la importancia del autocuidado físico y emocional en el trabajo.	RH – SG-SST	ARL – Ministerio del Trabajo	Permanente	Jornadas de sensibilización realizadas

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2025 estará a cargo del área de Recursos Humanos del Instituto de Cultura y Turismo del Municipio de San Gil, en articulación con la Dirección General y la Oficina de Planeación, como parte de los mecanismos de control institucional definidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

 Instituto de Cultura y Turismo SAN GIL	REPÚBLICA DE COLOMBIA DEPARTAMENTO DE SANTANDER INSTITUTO DE CULTURA Y TURISMO DEL MUNICIPIO DE SAN GIL NIT: 900301249-3		
	Código:	Versión: 0.0	Página 6 de 6
	PLANES INSTITUCIONALES		

Este proceso tiene como objetivo verificar el cumplimiento de las actividades formativas programadas, medir el nivel de satisfacción y apropiación de los conocimientos adquiridos por los servidores públicos, así como evaluar el impacto de las capacitaciones en el mejoramiento del desempeño laboral y la eficiencia institucional.

Mecanismos de seguimiento

- Matriz de seguimiento trimestral, donde se registre el avance de las actividades programadas en el plan de acción.
- Encuestas de satisfacción y evaluación posterior a cada capacitación, para conocer la percepción de los participantes y sugerencias de mejora.
- Informe de ejecución anual, que consolide resultados cuantitativos (cobertura, asistencia, cumplimiento) y cualitativos (valor agregado al desempeño).
- Evaluación del impacto en el desempeño laboral, articulando los resultados del PIC con el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño.
- Articulación con el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Bienestar y el Plan Anual de Vacantes para garantizar coherencia en la gestión del ciclo de vida del servidor público.

El PIC podrá ser ajustado durante su vigencia, en función de las necesidades emergentes, nuevos lineamientos institucionales, cambios normativos o disponibilidad presupuestal.